

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

Melisa Dwi Putri* dan Erika Setyanti Kusumaputri

*Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

HP: 085668454447, E-mail: melisasubantoro@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan terhadap komitmen afektif. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa daerah yang berada di Yogyakarta dan tergabung dalam organisasi mahasiswa daerah. Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen afektif dan skala kepercayaan. Data dianalisis dengan teknik korelasi product moment dari Pearson dengan SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dengan komitmen afektif pada organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta dengan nilai $r = 0,758$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Kata kunci: *komitmen afektif, kepercayaan, mahasiswa daerah*

ABSTRACT

This research is written to know the positive 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. 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.

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

PENGANTAR

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota dan 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, saling

memberikan penghargaan (*reward*) serta merangsang diri sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya problem organisasi sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, malainkan malah menjadikan keruntuhannya

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* yang tidak terkendali, dan sebagainya. Semua gejala ini muncul disebabkan rendahnya komitmen dari para anggotanya (Nawawi, 2006).

Allen & Meyer (1990) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengarakteristikkan hubungan antara 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*) adalah 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 pada sisi emosional diri seorang anggota terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa anggota dengan komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya (Robbins, 2008).

Komitmen Afektif muncul karena adanya kebutuhan dan juga ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu, sehingga tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil, dikarenakan organisasi dapat membuat anggota memiliki keyakinan kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, 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 ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya. Sudut pandang komitmen organisasi ini terkarakteristikkan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan. Sekaligus nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan. Keinginan untuk menggunakan usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, pun keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi berdasarkan ikatan emosi.

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 ada-

lah adanya Kepercayaan (*trust*). Kepercayaan ini penting bagi komitmen anggota organisasi karena merupakan jantung dalam hubungan kerja. Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat urgen bagi sebuah hubungan, karena didalamnya terdapat kesempatan untuk melakukan aktivitas yang kooperatif, pengetahuan, otonomi, dan nilai moral lainnya.

Kepercayaan merupakan aspek dalam suatu hubungan dan secara terus menerus berubah serta bervariasi yang dibangun melalui rangkaian tindakan *trusting* dan *trustworthy*. *Trusting* adalah kemauan untuk mengambil resiko terhadap akibat yang baik ataupun buruk. Sedangkan *trustworthy* adalah perilaku yang melibatkan penerimaan terhadap kepercayaan orang lain (Johnson, 1993).

Tarigan (2012) mendefinisikan kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis berupa keinginan untuk menerima kerentanan berdasarkan pengharapan yang positif terhadap keinginan atau tujuan dari orang lain. Cempakasari & Yoestini (2003) mendefinisikan kepercayaan sebagai harapan untuk dapat saling bertukar atau berinteraksi yang mana salah satu pihak memiliki kepercayaan diri atau keyakinan yang tinggi.

Menurut Johnson (1993), terdapat lima aspek kepercayaan, yaitu; *Openess* (keterbukaan) yaitu ketika rekan kerja dapat saling membagi informasi, ide-ide, pemikiran, perasaan, dan reaksi atas isu-isu yang terjadi. *Sharing* (berbagi) dimana rekan kerja memiliki keinginan untuk membantu orang lain dalam menyelesaikan tugasnya, dan rela membantu baik secara emosional maupun material. *Acceptance* (penerimaan) yaitu melakukan komunikasi dengan orang lain dan menghargai pendapat mereka tentang suatu hal yang sedang dibicarakan. *Support* (dukungan) yaitu hubungan dengan orang lain yang diketahui kemampuannya dan percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang dibutuhkan. *Co-operative Intention* (niat untuk bekerjasama) yaitu adanya pengharapan bahwa seseorang dapat bekerja sama dan orang lain juga dapat

bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Tim kerja dikatakan efektif jika di dalam tim dibangun dan dipelihara kepercayaan antar anggota (*mutual trust*). Menurut Deutch (Yulianie, Sutiyas & 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 (Johnson, 1993).

Agar tercipta kekompakan dan kesolidan yang diharapkan, tentunya dibutuhkan kerjasama yang baik. Adakalanya 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.

METODE

Subjek penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta dengan masa kepengurusan organisasi 2013/2014 dan merupakan organisasi yang masih aktif, terlihat dari terdaftarnya organisasi tersebut di Ikatan Pelajar Mahasiswa Daerah Indonesia Yogyakarta (IKPMDI-Y) dengan jumlah subjek 143 orang dari 8 organisasi yang terdiri dari organisasi mahasiswa daerah Aceh,

Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Yogyakarta dan Bima NTB.

Penelitian ini menggunakan 2 skala dengan alternatif pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), antara sesuai dan tidak (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penyekoran alat ukur dilakukan melalui lima pilihan jawaban. Untuk aitem *favorable*, sangat sesuai bernilai 5, sesuai bernilai 4, antara sesuai dan tidak bernilai 3, tidak sesuai bernilai 2, sangat tidak sesuai bernilai 1. Untuk aitem *unfavorable*, sangat sesuai bernilai 1, sesuai bernilai 2, antara sesuai dan tidak bernilai 3, tidak sesuai bernilai 4, dan sangat tidak sesuai bernilai 5. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi aspek yang diukur. Kedua skala tersebut adalah:

1. Skala Komitmen Afektif

Alat ukur berupa skala yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif merupakan skala yang mengacu pada aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yang terdiri dari enam indikator, 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 masa jabatan berakhir, dan senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi. Berdasarkan enam indikator yang telah disebutkan di atas, maka skala penelitian ini terdiri dari 24 aitem dengan koefisien korelasi aitem bergerak antara 0,361-0,663 dengan koefisien reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,909.

2. Skala Kepercayaan

Alat ukur berupa skala yang digunakan untuk mengukur kepercayaan merupakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Johnson

(1993). Diantaranya adalah *openness* (keterbukaan), *sharing* (berbagi), *acceptance* (penerimaan), *support* (dukungan), *cooperative intention* (niat untuk bekerjasama). Berdasarkan lima aspek yang telah disebutkan di atas, maka skala penelitian ini terdiri dari 40 aitem dengan koefisien korelasi aitem bergerak antara 0,168-0,669 dengan koefisien reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,907.

Sebanyak 143 skala yang disebar, skala yang kembali adalah 139 buah. Skala yang tidak bisa dianalisis sejumlah 4 buah. Sehingga skala yang dapat diolah adalah sebanyak 135 buah.

Analisis data yang digunakan adalah statistik parametrik dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*. Sedangkan *software* yang digunakan untuk membantu dalam menganalisis data yaitu dengan menggunakan analisis statistik *SPSS 16.0. for windows*.

HASIL

Berdasarkan kategorisasi subjek pada skala komitmen afektif, dapat diketahui bahwa tidak ada subjek yang mengalami komitmen afektif dengan kategori sangat rendah maupun kategori rendah (0%). Terdapat 17 subjek (12,592%) dengan tingkat komitmen afektif pada kategori sedang. Sementara itu, terdapat 88 subjek (65,185%) dengan tingkat komitmen afektif pada kategori tinggi, dan 30 subjek (22,222%) dengan komitmen afektif pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta mempunyai komitmen afektif yang tinggi. Adapun hasil lengkap dari kategorisasi skor subjek pada skala komitmen afektif dapat dilihat pada Tabel 1.

Kategorisasi subjek pada skala kepercayaan, dapat diketahui bahwa tidak ada subjek yang memiliki kepercayaan dengan kategori sangat rendah (0%). Terdapat 1 subjek (0,740%) dengan kepercayaan pada kategori rendah, dan 25 subjek (18,518%) dalam kategori sedang. Sebanyak 96 subjek (71,111%)

Tabel 1. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Komitmen Afektif

Kategorisasi	Skor	Jumlah Subjek	Percentase
Sangat rendah	$X \leq 34$	0	0%
Rendah	$34 < X \leq 49$	0	0%
Sedang	$49 < X \leq 65$	17	12,592%
Tinggi	$65 < X \leq 80$	88	65,185%
Sangat Tinggi	$80 < X$	30	22,222%
Total		135	100%

Tabel 2. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Kepercayaan

Kategorisasi	Skor	Jumlah Subjek	Percentase
Sangat rendah	$X \leq 54$	0	50%
Rendah	$54 < X \leq 78$	1	0,740%
Sedang	$78 < X \leq 102$	25	18,518%
Tinggi	$102 < X \leq 126$	96	71,111%
Sangat Tinggi	$126 < X$	13	9,63%
Total		135	100%

dengan kepercayaan pada kategori tinggi, dan 13 subjek (9,63%) dengan kepercayaan pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap sesama pengurus. Adapun hasil lengkap dari kategorisasi skor subjek pada skala kepercayaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Dalam hasil interpretasi uji normalitas menunjukkan dalam tabel *Test of Normality*, nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* (K-SZ) yang merupakan indeks normalitas menghasilkan nilai *Sig* yang merupakan taraf signifikansi (*p*) sebesar *p* = 0,200 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hal ini memenuhi persyaratan yang ada pada uji normalitas yang mengatakan suatu data dianggap berdistribusi normal jika *p* > 0,05 dan dikatakan tidak normal jika *p* < 0,05.

Pada hasil interpretasi yang dilakukan pada uji linieritas pada data yang diperoleh menunjukkan pada *anovatable*. Kolom pertama *Between Group* pada bagian *Linearity* ditunjukkan dalam kolom *sig*. Nilai taraf signifikansi (*p*) sebesar 0,000 dan pada baris *Deviation from Linearity*, kolom *sig* memiliki

nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,958. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh telah memenuhi persyaratan uji linieritas dan dapat dikatakan, data dinyatakan linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,758 dengan *p* = 0,000 (*p* < 0,05). Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dan komitmen afektif pada organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Sedangkan untuk besar sumbangsih efektif yang diberikan oleh kepercayaan terhadap komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta adalah sebesar 57,5%. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan dengan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,758 dengan *p* = 0,000 (*p* < 0,05).

Artinya ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan dengan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Dengan demikian, terbukti bahwa 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.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan dari Allen & Meyer (1991), yang menyatakan bahwa komitmen afektif muncul dan berkembang oleh adanya dorongan kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain.

Allen & Meyer (1991) juga menyatakan bahwa komitmen afektif sebagai tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Pengurus organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi artinya masih bergabung dalam organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota atau pengurus organisasi. Mereka berada dalam organisasi karena mereka menginginkan untuk bertahan dalam organisasi tersebut (*want to*).

Salah satu perasaan nyaman dan aman yang dapat memengaruhi timbulnya komitmen afektif pada pengurus organisasi adalah kepercayaan antar sesama pengurus. Menurut Tarigan (2012) pengurus organisasi yang memiliki rasa percaya yang tinggi adalah pengurus yang dapat membuat setiap anggota kelompok memiliki rasa aman dalam kelompoknya. Adanya kepercayaan dalam suatu kelompok menciptakan hubungan kerjasama yang efektif dalam kelompok tersebut. Sehingga suasana yang terbangun di dalam kelompok tersebut adalah suasana hangat yang mampu mendorong pengurus organisasi untuk tetap bertahan dan terus memberikan kinerja terbaik untuk organisasi.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Johnson (1993) yang menyatakan bahwa suatu

hubungan yang dilandasi dengan kepercayaan terlebih lagi pada tim atau suatu kelompok kerja akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Kepercayaan dibutuhkan jika suatu tim atau kelompok ingin tampil baik. Dengan adanya kepercayaan maka akan tumbuh minat bekerja sama. Sehingga membawa dampak hasil kerja yang efektif dan menciptakan tim yang berdaya.

Menurut Johnson (1993) terdapat lima aspek dalam kepercayaan (*trust*). Aspek-aspek tersebut yaitu; keterbukaan (*openness*), berbagi (*sharing*), penerimaan (*acceptance*), dukungan (*support*) dan niat untuk bekerjasama (*cooperative intention*).

Keterbukaan (*openness*) merupakan keinginan untuk saling berbagi informasi, ide-ide, pemikiran, perasaan, dan reaksi isu-isu yang terjadi antar sesama pengurus organisasi. Begitu juga dengan *sharing*, dimana pengurus organisasi mau membantu rekan kerjanya yang lain dalam menyelesaikan tugasnya, serta rela membantu baik secara emosional maupun material. Pada aspek *acceptance* pengurus organisasi melakukan komunikasi dengan pengurus lainnya dan menghargai pendapat mereka tentang suatu hal yang sedang dibicarakan.

Selain itu, juga masih terdapat beberapa aspek lain dalam kepercayaan ini. Seperti dukungan (*support*), merupakan hubungan dengan orang lain yang diketahui kemampuannya dan percaya bahwa mereka memiliki kapabilitas yang dibutuhkan. Aspek terakhir yang tidak lepas dari kepercayaan adalah adanya niat untuk bekerjasama (*cooperative intention*), dalam hal ini pengurus organisasi memiliki harapan bahwa rekan kerjanya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Aspek-aspek kepercayaan inilah yang kemudian berpengaruh terhadap komitmen afektif yang muncul pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Mereka dapat menikmati perannya sebagai anggota di organisasi tersebut, bersedia untuk tetap

berada di organisasi sampai masa jabatan berakhir, dan memiliki kebanggaan bahwa mereka tergabung dalam kepengurusan organisasi tersebut. Selain itu, komitmen afektif yang tinggi juga ditandai dengan adanya rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi serta memiliki makna yang mendalam secara pribadi dengan organisasi. Pengurus menganggap bahwa organisasi daerah merupakan keluarga bagi mereka, dimana seluruh pengurus organisasi tersebut berasal dari satu kota/kabupaten/daerah yang sama, sehingga terbentuklah ikatan emosional yang kuat.

Johnson (1993), menyatakan bahwa kepercayaan merupakan dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal bukan hanya berisi sekumpulan kebiasaan. Di dalamnya terdapat suatu struktur, perilaku yang stabil, memberi dan menerima, tuntutan dan komitmen. Dasar untuk membangun suatu hubungan interpersonal yang baik diperlukan kepercayaan antara satu dengan lainnya. Oleh karena itu, kepercayaan sangat diperlukan pengurus organisasi mahasiswa daerah karena dapat menimbulkan kerjasama, mengurangi konflik yang terjadi serta dapat mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan menimbulkan komitmen afektif.

Kategori skor yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan pada pengurus organisasi mahasiswa daerah berada pada tingkat tinggi. Sejumlah 96 orang dengan persentase 71,111%. Data ini menunjukkan bahwa antar sesama pengurus organisasi saling membagi informasi dan bertukar ide-ide pemikiran. Pengurus juga saling membantu menyelesaikan tugas organisasi dan tidak segan memberikan bantuan secara emosional maupun material kepada sesama pengurus. Saling menghargai dan memiliki komunikasi yang baik antar sesama pengurus. Mereka juga tidak segan untuk mengakui dan meyakini akan kemampuan pengurus lainnya dalam menjalani tanggung jawab di organisasi, serta memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan sesama pengurus.

Sedangkan lainnya berada pada kategori sedang sebanyak 25 orang dengan persentase 18,518%, sangat tinggi sebanyak 13 orang dengan persentase 9,63%, pada kategori rendah 1 orang dengan persentase 0,740%, dan sangat rendah dengan persentase 0%. Data ini menunjukkan bahwa masih terdapat pengurus organisasi mahasiswa daerah yang kurang memiliki kepercayaan terhadap sesama pengurus organisasi. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa nyaman dan aman di dalam organisasi tersebut.

Melalui penelitian ini, dapat diketahui pula bahwa komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah berada pada kategori tinggi sejumlah 88 orang dengan persentase 65,185%, berada pada kategori sangat tinggi sejumlah 30 orang dengan persentase 22,222%, kategori sedang sedang dengan jumlah 17 orang dengan persentase 12,592%, sangat rendah dan rendah dengan persentase 0%.

Data penelitian ini menunjukkan komitmen afektif yang tinggi pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Terbukti dengan tidak adanya pengurus organisasi yang memiliki komitmen afektif yang rendah maupun sangat rendah (0%). Ini berarti bahwa pengurus organisasi memiliki hubungan psikologis dengan tempat mereka bekerja. Hal tersebut bisa berupa ingatan perjuangan untuk masuk ke organisasi yang bersangkutan atau adanya kehaksan yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga pengurus merasa ikut bertanggung jawab dengan apa yang terjadi di dalam organisasi, membantu organisasi dalam menjalankan visi dan misinya serta mencapai tujuan organisasi.

Pengurus organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi juga terlihat bangga tergabung dalam organisasi dan mau bertahan hingga masa jabatan berakhir. Selain itu, mereka juga bangga menceritakan kepada orang lain bahwa mereka adalah salah satu bagian dari organisasi dan senang apabila diajak berdiskusi mengenai organisasi tersebut. Hal inilah

yang menandakan bahwa pengurus memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga memiliki rasa aman dan nyaman untuk tetap berada di organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1991).

Hal diatas juga didukung oleh pendapatnya Robbins (2008) yang mengatakan bahwa komitmen afektif dapat muncul akibat adanya kebutuhan. Komitmen ini terbentuk karena organisasi dapat membuat pengurus memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan kemauan pengurus untuk mempertahankan keanggotaannya. Keyakinan kuat yang terbentuk di organisasi daerah yaitu adanya kepercayaan antar sesama pengurus, sehingga menjadikan mereka merasa menjadi satu keluarga di dalam organisasi tersebut.

Besarnya sumbangan efektif kepercayaan terhadap komitmen afektif yaitu sebesar 57,5%. Besarnya sumbangan efektif kepercayaan terhadap komitmen afektif ini didukung oleh McShane & Mary (2005) yang menyatakan bahwa kepercayaan sangat penting untuk membentuk komitmen afektif. Karena kepercayaan merupakan jantung bagi hubungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan faktor yang paling memengaruhi timbulnya komitmen afektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Semakin tinggi kepercayaan terhadap pengurus organisasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif pada organisasi. Besar sumbangan efektif yang diberikan oleh kepercayaan terhadap komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta adalah sebesar 57,5%.

Saran yang dapat diberikan bagi subjek penelitian antara lain, pertama, mereka diharapkan tetap mempertahankan kepercayaan

antar sesama pengurus organisasi sehingga tercipta lingkungan organisasi yang nyaman dan meningkatkan komitmen afektif. Kedua, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema kepercayaan dan komitmen afektif, dapat meneliti dengan pendekatan metode penelitian kualitatif. Sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif, atau dengan mengganti subjek, lokasi maupun jenis organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *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.
- Cempakasari, D. A., & Yoestini. (2003). Studi Mengenai Pengembangan Hubungan Jangka Panjang Perusahaan dan Pengecer. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 2(1): 67-84.
- Johnson, D. W. (1993). *Reaching Out: Interpersonal Effectiveness, Self Actualization* (5th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- McShane, S. L., & Mary, A. V. G. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution* (3th ed). New York: McGraw Hill Book Company.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, M. R., & Porter, L.W. (1982). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Companies.
- 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.