PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL TRUST*

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Zuhrotul Mufidah
B07213043

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 11 Januari 2018

METERAI TEMPEL
CD1E1AEF659701818
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Zuhrotul Mufidah

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL TRUST*

Yang disusun oleh:
Zuhrotul Mufidah
B07213043

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 29 Januari 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing,

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
NIP.197711162008012018

Penguji II,

Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP.197609222009122001

Penguji III,

Lucky Abrorry, M.Psi
NIP.197910012006041005

Penguji IV,

Hj. Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP.197605112009122002

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*

Oleh
Zuhrotul Mufidah
B07213043

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 11 Januari 2018

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
197711162008012018

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Zuhrotul Mufidah
NIM : B07213043
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
E-mail address : zuhrotulmufidah1211@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
■ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 2 Februari 2018

Penulis

(Zuhrotul Mufidah)

INTISARI

Penelitian ini memiliki rumusan masalah yaitu Apakah ada pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Trust*, kemudian apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*, dan yang terakhir apakah ada pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode *try out* sebagai validasi data. Subjek penelitian adalah UTD PMI (Palang Merah Indonesia) Kota Surabaya berjumlah 67 orang. Penelitian ini menemukan beberapa temuan, yaitu terdapat pengaruh antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Trust* dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Trust* dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Temuan selanjutnya terdapat pengaruh antara *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* sebesar 0,000<0,05. Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis diterima. hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kismono (2011) bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013). serta Komitmen Organisasi sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi adalah faktor penting dari *Organizational Trust* (Robbins & Judge 2007).

Kata kunci: *Job Embeddedness*, Komitmen Organisasi, *Organizational Trust*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

This research has problem formulation that Is there influence of Job Embeddedness to Organizational Trust, then is there influence of Organizational Commitment to Organizational Trust, and lastly is there influence of Job Embeddedness and Organizational Commitment to Organizational Trust. This research is a quantitative research, using try out method as data validation. The subject of the research is UTD PMI (Indonesian Red Cross) city of Surabaya totaling 67 people. This research found some findings, that is there is influence between Job Embeddedness with Organizational Trust with significant value 0.000 <0,05. then there is a significant influence between Organizational Commitment with Organizational Trust with a significant value of 0.000 <0.05. The next finding is the influence between Job Embeddedness and Organizational Commitment to Organizational Trust of 0.000 <0.05. So in this study can be concluded that the three hypotheses accepted. it is in accordance with Kismono (2011) that employees who have job embeddedness in their work will feel more attached to colleagues, occupations and organizations and can express their attachment by maintaining membership of the organization where they work. Individuals who feel there is a strong bond (embedded) between themselves and their work and organization tend to have a positive behavior in achieving organizational goals than individuals who do not feel there is a bond between himself and the organization (Fitriyani, 2013). and Organizational Commit as a condition whereby an individual sides with the organization as well as the purpose of its purpose and its desire to maintain its membership in the organization is an important factor of the Organizational Trust (Robbins & Judge 2007).

Keywords: *Job Embeddedness, Organizational Commitment. Organizational Trust*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan ii
Halaman Pernyataan iii
Kata Pengantar iv
Daftar Isi vii
Daftar Tabel ix
Daftar Gambar x
Daftar Lampiran xi
Intisari xii
Abstrack xiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 14
E. Keaslian Penelitian 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. *Organizational Trust*
1. Pengertian *Organizational Trust* 19
2. Aspek-aspek *Organizational Trust* 20
3. Jenis Kepercayaan 24
B. *Job Embeddedness*
1. Pengertian *Job Embeddedness* 25
2. Aspek-aspek *Job Embeddedness* 26
C. Komitmen Organisasi
1. Pengertian Komitmen Organisasi 29
2. Aspek-aspek Komitmen Oraganisasi 31
3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi 33
4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Faktor-faktor Penyebab Komitmen Oraganisasi 36
6. Konsekuensi Komitmen Organisasi 39
D. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Trust* 41
E. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* 42
F. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* 43
G. Hipotesis 46
BAB III METODE PENELITIAN
A. Variabel dan Definisi Operasional 47
1. Identifikasi Variabel 47
2. Definisi Operasional 47
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 49
1. Populasi 49
2. Sampel 49
3. Teknik Sampling 50
C. Teknik Pengumpulan Data 50
D. Validitas dan Reliabilitas 55
1. Uji Validitas 56
2. Reliabilitas 56
E. Analisis Data 57
BAB IV PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 58
1. Deskripsi Subyek 58
2. Pengujian Hipotesis 60
B. Pembahasan 73
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 81
B. Saran 81
Daftar Pustaka 82
Lampiran 89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala *Orgznizational Trust* 53
Tabel 2. Blue Print Skala *Job Embeddedness* 54
Tabel 3. Blue Print Skala Komitmen Organisasi 55
Tabel 4. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 5. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Rentan Usia 59
Tabel 6. Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja 59
Tabel 7. Output Reliabilitas Skala *Job Embeddedness* 62
Tabel 8. Output Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi 63
Tabel 9. Output Reliabilitas Skala *Organizational Trust* 63
Tabel 10.Uji Normalitas Data 64
Tabel 11.Output Uji Linieritas *Job Embeddedness* dan *Organizational Trust* 65
Tabel 12. Output Uji Linieritas Komitmen Organisasi dan *Organizational Trust* 66
Tabel 13. Output Analisa Korelasi 67
Tabel 14. Output Analisa Pengaruh 68
Tabel 15. Output Model Summary 68
Tabel 16. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan jenis kelamin 69
Tabel 17. Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan jenis kelamin 69
Tabel 18. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Rentan Usia 70
Tabel 19. Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan jenis kelamin 70
Tabel 20. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Lama Bekerja 72
Tabel 21. Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan Lama Bekerja 72

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*..... 46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala *Try Out* 89
Lampiran 2. Skala Penelitian 98
Lampiran 3. Data Mentah *Try Out Job Embeddedness* 105
Lampiran 4. Data Mentah *Try Out* Komitmen Organisasi 108
Lampiran 5. Data Mentah *Tryout Organizational Trust* 111
Lampiran 6. Data Olah *Tryout Jom Embeddedness* 114
Lampiran 7. Data Olah *Try Out* Komitmen Organisasi 117
Lampiran 8. Data Olah *Try Out Organizational Trust* 120
Lampiran 9. Data Mentah Penelitian *Job Embeddedness* 123
Lampiran 10. Data Mentah Penelitian Komitmen Organisasi 129
Lampiran 11. Data Mentah Penelitian *Organizational Trust* 135
Lampiran 12. Data Olah Penelitian *Job Embeddedness* 141
Lampiran 13. Data Olah Penelitian Komitmen Organisasi 144
Lampiran 14. Data Olah Penelitian *Organizational Trust* 147
Lampiran 15. Output Validitas Skala *Job Embeddedness* 150
Lampiran 16. Output Validitas Skala Komitmen Organisasi 152
Lampiran 17. Output Validitas Skala *Organizational Trust* 154
Lampiran 18. Output Reliabilitas Skala *Job Embeddedness* 156
Lampiran 19. Output Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi 157
Lampiran 20. Output Reliabilitas Skala *Organizational Trust* 158
Lampiran 21. Output Analisis Normalitas Data 159
Lampiran 22. Output Analisis Linieritas Data 160
Lampiran 23. Output Analisisa Regresi Linier Berganda 164
Lampiran 24. Output Analisisa Tambahan Berdasarkan Kriteria Subjek 166

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dinamika hubungan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Karakter dan sifat masing-masing karyawan yang berbeda latarbelakang perlu dikelola dengan baik sehingga tidak menghambat tujuan organisasi. Semua potensi diarahkan sesuai dengan *job description* dan berorientasi pada kebijakan organisasi.

Satu hal yang paling mendasar dalam sebuah organisasi adalah kepercayaan organisasi (*organizational trust)*. De Janasz, Dowd & Scheneider (2012) mengatakan kepercayaan organisasi merupakan sebuah fondasi penting dalam lingkungan kerja yang sehat. Tanpa adanya kepercayaan organisasi, karyawan akan berfokus pada *self protection* yang akan melemahkan keinginan untuk menjadi kooperatif, merusak motivasi, dan menggagalkan produktivitas dan inovasi dalam bekerja. Kepercayaan dianggap memiliki pengaruh positif pada 3 aspek kunci dalam perilaku organisasi (Kramer & Tyler, 1996): (1) desentralisasi pengambilan keputusan, (2) adanya komunikasi tanpa distorsi, dan (3) muncul kolaborasi.

Kepercayaan organisasi oleh Robbins dan Judge (2008) diartikan sebagai suatu eskpektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertindak secara oportunistik. Sedangkan menurut Johnson (dalam Istiqomah, 2015) *trust* merupakan dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan intrapersonal, dengan hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

intrapersonal yang baik tentunya akan menjadi peluang yang besar dalam menjalin kelekatan dan dukungan sosial antara karyawan kepada organisasi perusahaan.

Organizational Trust juga diartikan perasaan percaya diri dan komitmen tanpa adanya persepsi akan ketakutan dan ragu, di mana orang percaya bahwa ia akan menerima dukungan dan dapat bekerjasama dengan orang lain dalam memecahkan suatu masalah tanpa didasari motif-motif tersembunyi dan pikiran negatif. Saran (dalam Serap Altuntas dan Ulku Baykal, 2010). Aspek Organisasional trush antara lain *integrity, Benevolence, being concerned, competence, openness, Reliability* dan *intention* (Muhl, 2014) dan (Byron, 2010).

Boe (2002) mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang menunjukkan kurangnya kepercayaan dalam organisasi seperti kurangnya rasa hormat yang ditunjukkan oleh karyawan pada level atas, rendahnya informasi yang diberikan pada karyawan di level bawah, sedikitnya kebebasan yang dimiliki oleh karyawan, serta rendahnya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Kepercayaan akan memfasilitasi adanya komunikasi yang baik. Tanpa adanya kepercayaan, lingkungan kerja akan penuh dengan konflik.

Ketika kepercayaan hadir dalam organisasi, setiap karyawan memiliki rasa hormat terhadap atasan, dan saling mempercayai, maka tingkat kepuasan kerja dan produktivitas akan cenderung lebih meningkat diantara karyawan, sementara *team building* terbukti akan menjadi lebih efektif (Vineburgh, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi yang sehat, sangat penting untuk memiliki kepercayaan organisasi, Kepercayaan dalam organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik normal organisasi atau kode etik organisasi (Wirawan, 2007). Asal usul kepercayaan dapat dicari dari pola pikir atau kepercayaan pendiri dan para pemimpin organisasi. Dapat juga merupakan kesepakatan anggota organisasi yang diformulasikan melalui pertemuan formal (misalnya rapat atau kongres). Kepercayaan dapat formal (tertulis) dan dapat tidak formal (tidak tertulis). Pernyataan kepercayaan organisasi memberikan dasar nilai proses perencanaan dan evaluasi pelaksanaan rencana organisasi. Kepercayaan dan nilai-nilai organisasi dapat digunakan sebagai landasan untuk strategi organisasi.

Lebih lanjut Wirawan (2007) menyatakan, walaupun sering tidak dinyatakan kepercayaan merefleksikan pemahaman anggota organisasi mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi tindakan yang mereka lakukan, sehingga dalam seorang karyawan atau anggota dalam organisasi akan tetap berlaku secara baik dan bekerja secara maksimal apabila memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, kepercayaan yang juga penting dalam sebuah organisasi adalah kepercayaan terhadap atasan. Menurut Mahdi (2008) menyatakan, kepercayaan terhadap atasan adalah sikap tidak ragu-ragu dari seseorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. atasan membangun kontak-kontak hubungan dengan karyawan dan memenuhi persepsi mereka tentang kewajiban organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kontak tersebut sedemikian seringnya sehingga terjalin kepercayaan yang kuat dari bawahan mereka.

Berdasarkan pada penjabaran tersebut di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Organizational Trust* adalah perasaan percaya diri dan komitmen terhadap organisasi dan orang orang yang berada pada satu organisasi tersebut tanpa adanya persepsi akan ketakutan dan ragu, di mana orang percaya bahwa orang itu akan menerima dukungan dan dapat bekerjasama dengan orang lain dalam memecahkan suatu masalah tanpa didasari motif-motif tersembunyi dan pikiran negatif.

Salah satu organisasi di Indonesia yang cenderung berjalan dengan efektif dan memiliki *Organizational Trust* yang tinggi adalah PMI (Palang Merah Indonesia), PMI adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan dan kesehatan. PMI (Palang Merah Indonesia) sebagai anggota Liga Palang Merah Internasional, yang berpusat Ibu Kota Negara Swiss (Jenewa) di berikan tugas oleh Pemerintah RI. Dengan KEPPRES No. 246 Tahun 1963 untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan kepalangmerahan diantaranya Menyelenggarakan Usaha Transfusi Darah, Kesiap-siagaan dalam memberikan pertolongan dan bantuan bagi korban kecelakaan, Menyiapkan Sumber Daya Manusia dengan cara menyelenggarakan pendidikan, latihan dan pembinaan Palang Merah Remaja (PMR), Korp Sukarelawan (KSR), Tenaga Sukarelawan (TSR), Melakukan kegiatan pembinaan Generasi Muda dengan bekerjasama dengan organisasi-organisasi ke Pemudaan lainnya, Ikut serta dalam Pembangunan Kesejahteraan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masyarakat, seta penyebar luasan prinsip-prinsip Palang Merah dan Hukum Prikemanusian Internasional dalam rangka turut menciptakan perdamaian dunia.

Palang Merah Indonesia melaksanakan tugasnya melalui 187 Unit Transfusi Darah (UTD) yang tersebar tugasnya melalui 187 Kab/ Kota, penyebaran kurang merata, yaitu 60% terdapat di Jawa dan Madura, 15% di Sumatra, 8% di Kalimantan, 4% di pulau pulai lain, 3% di Bali dan 2% di Papua, Selain UTD PMI, terdapat juga 46 UTDRS di 56 Kab/ Kota dan 1 UTD pembina milik Pemprop Sulawesi Selatan, seluruh UTD siapapun pemiliknya, dalam menjalankan kegiatannya harus mengikuti peraturan perundang-undangan dan standart pemerintahan CD Departemen Kesehatan RI (Departemen Kesehatan RI, 2008)

Terkait dengan urgensi sumber daya manusia sebagai aset paling utama PMI, serta banyaknya job deskripsi yang diberikan untuk relawan dalam kaitannya misi sosial dan kemanusiaan membutikan bahwa para relawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi tersebut, walaupun dalam kenyataanya kegiatan PMI hanya berlandaskan misi sosial, namun dalam pelaksaan tugas itu tidak jarang harus mengorbankan banyak hal, seperti waktu tenaga bahkan nyawa. Seperti yang dijelaskan oleh Felps, dkk (2009) bahwa terdapat hubungan tentang seberapa baik orang orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi seperti, hubungan antar orang orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada Kepala Humas UTD PMI Surabaya, Triksi Hendria disebutkan bahwa UTD PMI Surabaya berhasil menghimpun darah sebanyak 17 persen dari total seluruh penduduk Kota Surabaya. Capaian tersebut merupakan prestasi tersendiri karena melebihi target nasional yaitu 2,5 % sesuai dengan standar WHO.

Selain itu, UTD PMI Kota Surabaya dinobatkan sebagai PMI Terbaik Se Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan Tanda Kehormatan Satyalencana Kebaktian Sosial oleh Presiden Joko Widodo pada Desember 2017. Sebuah anugerah yang diberikan karena telah mendonorkan darahnya sebanyak 100 kali. Ada sebanyak 190 pendonor dari Kota Surabaya yang mendapatkan penghargaan tersebut. Tidak hanya terbanyak se Jawa Timur namun juga se Indonesia (dalam Lukman, 2017).

UTD PMI Kota Surabaya juga memiliki alat pengolah darah paling lengkap diantara UTD PMI kota-kota lainnya. Selanjutnya kebijakan pemerintah yang hanya menugaskan kepada PMI untuk menyelenggarakan kegiatan transfusi darah sesuai PP No. 18 tahun 1980 diperkuat dengan Peraturan Menteri Kesehatan RINo : 478/ Men Kes/1990 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2011 (Department Kesehatan, 2008).

Hal tersebut dirasa sangat unik mengingat kebutuhan akan ketersediaan darah yang cukup tinggi, merujuk laporan tahunan yang dirilis Palang Merah Indonesia (PMI), setiap tahun rata-rata Indonesia membutuhkan 5,1 juta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kantong darah, atau 2,5 lima persen dari total populasi (sebagaimana kondisi ideal yang dirumuskan Organisasi Kesehatan Dunia). Dari jumlah itu, hanya tersedia rata-rata 4,6 juta kantong.

Berbagai penghargaan yang didapatkan UTD PMI Surabaya dan selalu menjadi tempat rujukan studi banding merupakan hasil dari kerja keras seluruh karyawan. Selain budaya kerja yang sangat kondusif, UTD PMI Surabaya melalui pimpinannya selalu memberikan apresiasi apabila ada karyawan yang berprestasi. Baik dalam bentuk verbal, piagam maupun penghargaan dalam bentuk lain. Hal tersebut membuat karyawan UTD PMI Surabaya selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Keterbukaan diantara karyawan UTD PMI Surabaya ditunjukkan saat bersama-sama menggelar donor darah di berbagai tempat strategis. Saat banyak masyarakat datang mendaftarkan diri untuk melakukan donor, sementara jumlah karyawan terbatas. Maka antar sesama karyawan berdiskusi mencari jalan keluar agar masyarakat terlayani dengan baik.

Begitupula keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan selalu membuka ruang diskusi dan musyawarah dengan seluruh karyawan apabila menemukan kesulitan saat melakukan sosialisasi donor darah di tengah-tengah masyarakat. Misalnya saat melakukan sosialisasi di sekolah, pimpinan memberikan saran dan masukan konstruktif mengenai pendekatan yang perlu dilakukan agar pelajar mau berdonor darah.

Setiap hari UTD PMI Surabaya menggelar donor darah untuk memenuhi permintaan stok darah dari sejumlah rumah sakit. Setiap harinya, UTD PMI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya menargetkan sebanyak 350-400 kantong darah. Untuk mencapai target tersebut, karyawan yang lebih senior selalu membimbing juniornya mengenai cara mengajak masyararkat untuk rutin melakukan donor darah. Seiring berjalannya waktu, seluruh karyawan sudah bisa menjelaskan pada masyarakat bahwa manfaat donor darah selain menyelamatkan nyawa orang lain, juga dapat menyehatkan tubuh.

Kerjasama dan pengertian antar sesama karyawan juga dibangun dengan rasa kekeluargaan. Saat salah satu karyawan mengalami musibah dan tidak bisa masuk kerja, maka yang lain memahami. Pekerjaan karyawan yang mengalami musibah langsung digantikan oleh karyawan yang lain meskipun beban kerjanya bertambah.

Koordinasi dan kerjasama menjadi kunci untuk mencapai visi UTD PMI Surabaya yaitu " Siap dengan darah yang aman, cukup dan setiap saat dengan Pelayanan Prima mengikuti Perkembangan Teknologi Mutakhir mengacu Managemen Mutu". Koordinasi sendiri merupakan bukti bentuk kerjasama antara karyawan dengan organisasi. Cerminan kerjasama juga menjadi dukungan karyawan pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Peneliti menduga jika kepercayaan organisasi yang tinggi sangat dipengaruhi oleh *Job embeddedness*. *Job embeddedness* diartikan sebagai gambaran seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan *(on-the-job)* maupun dari luar pekerjaan *(off-the-job)* (Mitchell, dkk, 2001). Selain itu *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel, dkk, 2009).

Seseorang yang memiliki *Job embeddedness* atau keterikatan terhadap organisasi yang tinggi dimungkinkan memiliki *Organizational trust* yang tinggi pula hal tersebut sesuai dengan pendapat Kismono (2011) bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Kajian tentang *Job embeddedness* pernah dilakukan dan membutikan bahwa *Job embeddedness* memiliki hubungan baik dengan turnover atau pun dengan retensi karyawan (Yang, dkk, 2011). Hal ini juga dipertegas oleh Jiang, dkk (2012) yang menemukan bahwa meski *job embeddedness* telah tampil sebagai prediktor utama dari turnover karyawan, kemampuan prediksi konstruk ini di antara konstruk-konstruk yang telah ada sebelumnya masih dipertanyakan, begitu pula dengan kondisi batasan dan mekanisme hubungan konstruk ini dengan konstruk-konstruk lain. Selain itu, penelitian-penelitian mengenai *job embeddedness* yang ada kebanyakan berfokus pada korelasi *job embeddedness* dengan konstruk lain, sedangkan penelitian yang meneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsekuensi dan anteseden dari *job embeddedness* masih sangat sedikit (Yang, dkk 2011).

Penelitian selanjutnya yang telah meneliti hubungan empiris antara *job embeddedness* dan *organizational trust* adalah penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Shi (dalam Yang, dkk, 2011). Wang dan Shi menemukan *job embeddedness* berkorelasi positif dengan *organizational trust* dan komitmen organisasi. Namun demikian, karena penelitian ini tidak meneliti hubungan kausal antara *job embeddedness* dengan *organizational trust,* seperti yang telah dijelaskan sebelumnya di atas, Yang, dkk (2011) menyarankan bahwa kemampuan *job embeddedness* dalam mempengaruhi *organizational trust* perlu diteliti. Di sisi lain, beberapa penelitian sebelumnya Jiang, dkk, (2012) telah menemukan bahwa *job embeddedness,* yang termasuk ke dalam pendekatan retensi karyawan, mampu memprediksi *turnover* jauh lebih baik daripada prediktor-prediktor dari pendekatan tradisional, yaitu *job satisfaction,* komitmen organisasi, dan *job search behavior.*

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational trust* adalah komitmen organisasi, komitmen organisasi sendiri diartikan sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge 2007). Aghdasi (2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen Organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebanggaan terhadap organisasi karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg, 1996).

Menurut Duha (2016) Komitmen Organisasi adalah kesadaran pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha usaha pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan *Resourced-Based Theory* oleh Grant (1996) menjelaskan bahwa komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabiltas untuk mencapai kerja sama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada.

Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan nilai dengan nilai organisasi, organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan kepuasan bagi karyawan, *job enrichment* (Greenberg, 1996).

Pembahasan mengenai sumber daya manusia (SDM) tidak ada habisnya mengingat SDM menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan tiang pondasi dari organisasi. Organisasi akan menjadi rapuh saat sumber daya yang dimilikinya tidak memiliki visi yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi, menurut Mathis & Jackson (2009) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Komitmen Organisasi serta *job embeddedness* juga dapat memprediksi ketahanan individu mengalami sebuah goncangan yang menantang *status quo* dan memberinya bayangan untuk meninggalkan pekerjaannya, dia akan merekalibrasi persepsi akan komitmen dan *embeddedness* pada dirinya. Semakin tinggi komitment organisasional dan *job embeddedness* individu, maka semakin tinggi pula kemungkinan individu untuk bertahan di organisasi tempatnya bekerja.

Paparan peneliti di atas menjadi dasar bahwa sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan *Organizational trust* yang dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan komitmen Organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan efektif dan dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan. *Organizational trust* sangat penting untuk dikaji dengan pertimbangan bahwa *Organizational trust* memiliki keterkaitan dengan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), dijelaskan oleh Mahdi (2008) bahwa kepercayaan terhadap organisasi adalah suatu perasaan yang ada pada diri manusia, berkaitan dengan tanggapannya atau keyakinannya tentang segala hal menyangkut berbagai fasilitas yang diperolehnya dari organisasi di mana seseorang itu bekerja mencari nafkah dengan kepercayaan pada tersebut dapat mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dikalangan pegawai. Dengan adanya *Organizational trust* dalam hal ini memunculkan *sense of belonging* organisasi dan atau kewargaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi (*organizational citizenship behavior*), pegawai akan bekerja secara maksimal dan akan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga organisasi dapat berkembang dengan baik, dan memberikan kontribusi yang baik, seperti yang ada dan berlaku pada organisasi PMI. Selain hal tersebut, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan untuk menambah kajian dalam study *Organizational trust* dan menambah manfaat praktik dan teoritis pada organisasi atau dorongan kepada organisasi atau perusahaan agar dapat mengembangkan *Job embeddedness* dan komitmen Organisasi agar *Organizational Trust* semakin meningkat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang diangkat adalah

1. Apakah ada pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Trust*?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*?
3. Apakah ada pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Trust*.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*.
3. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

   a. Memberikan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh *Job embeddedness* dan komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*.

   b. Memberikan dorongan kepada organisasi/perusahaan agar dapat mengembangkan *Job embeddedness* dan komitmen Organisasi agar *Organizational Trust* semakin meningkat.

E. Keaslian Penelitian

Study tentang *Organizational Trust* dapat ditelisik dari penelitian yang dilakukan oleh Faza & Handoyo (2013) yang berjudul Kepercayaan Organisasi pada Karyawan Kebun Binatang Surabaya. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepercayaan organisasi yang diadaptasi dari Shockley-Zalabak, dkk (2000) yang berjumlah 29 aitem. Analisis data dilak ukan menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 20. Dari hasil analisis data diperoleh hasil bahwa sebanyak 82,19% subjek memiliki kepercayaan organisasi dalam kategori sedang. Sedangkan sisanya sebanyak 12,33% termasuk dalam kategori tinggi dan 5,48% termasuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam kategori rendah, dimensi dengan subjek dengan kategori tinggi paling banyak terdapat pada dimensi reliability. Dari hasil analisis aitem juga dapat diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang cenderung lebih tinggi terhadap atasan langsungnya. Sedangkan dengan manajemen puncak karyawan cenderung memiliki kepercayaan organisasi yang lebih rendah.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Lienardo & Setiawan (2017) dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh *organizational trust* dan *job satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan menurut Fard & Karimi (20015) *organizational trust* berdampak langsung pada keheningan organisasi (-64) komitmen organisasional (0,45) dan *job satisfaction* (0,39).

Job embeddedness dan Komitmen organisasional juga pernah diteliti oleh Rarasanti & Suana (2016) dengan judul Pengaruh *Job embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan, Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian mendapatkan *job embededness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasional memiliki hubungan yang signifikan denngan OCB (*Organizational Citizenship Behavior)* pada karyawan *Call Centre* di PT. X dengan nilai *rs (86) = 0,441, p < 0,01 (*Teresia & Suyasa, 2008*),* dan pada perawat dengan nilai (r= 0.236, p< 0.01) (Wijayanto & Kismono, 2004).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Knights & Kennedy (2005) yang berusahan menjelaskan Konsep pelanggaran kontrak psikologis dan menyajikan hasil survei eksekutif Personil manajemen dari Sektor Publik Australia. Hasil pen elitian survei tersebut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dan kepuasan kerja (r = -.77) dan komitmen organisasional (r = -.67). Sedangkan Recep & Mahmut & Murat (2010) melakukan studi teoritis dan empiris yang bertujuan untuk mengukur tingkat komitmen kelembagaa di staf *Union of Municipalities of Marmara*,hasil study menunjukkan bahwa para pekerja tersebut Sangat berkomitmen terhadap organisasi dengan komitmen afektif dan normatif, sementara Komitmen kontinyu kurang relevan

Job embeddedness juga pernah dikaitkan dengan Sinisme Organisasi oleh Nafei (2014) dengan judul Pengaruh *Job embeddedness* terhadap Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan, desain atau metodologi penelitian ini menggunakan Mitchell et al., (2001), penelitian ini mengembangkan sejumlah hipotesis dan Tes, dari 692 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Universitas Negeri Sadat di Mesir, 400 Kuesioner yang dapat digunakan dikembalikan, tingkat respons 58%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job embeddedness* berhubungan dengan Sinisme Organisasi dan Kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan, dengan kata lain, *fit, link* dan pengorbanan secara signifikan berkorelasi dengan OC dan EP

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Farida, dkk pada tahun (2016) dengan judul Pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Trust* dan Komitmen Organisasi memiliki kontribusi atau pengaruh yang kuat yaitu sebesar 76% terhadap varians variabel Motivasi Kerja. Variabel *Trust*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi atau pengaruh yang kuat yaitu sebesar 82% terhadap varians variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas, diperoleh temuan bahwa suatu kepercayaan organisasi berpengaruh besar terhadap komponen yang ada pada suatu organisasi, seperti kepuasan kerja dan lain sebagainya yang mampu memperkokoh berkembangnya suatu organisasi, kemudian suatu kepercayaan organisasi dapat ditinjau dari bagaimana seorang karyawan berkomitment terhadap organisasi dan kelekatan karyawan tersebut pada organisasi. Peneliti membedakan penelitian ini dengan penelitian lain tentang kepercayaan organisasi tersebut di atas dari segi subjek penelitian, peneliti mengambil subjek penelitian pada organisasi PMI, yang memiliki ciri khas yaitu bergerak di bidang sosial, namun memiliki manfaat yang besar atas ketersediaan darah di Indonesia.

Keunikan kedua yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah, memang *organisasional trust* sudah sering dikaji, khusunya dalam keilmuan psikologi industri namun belum pernah ada yang meninjau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasional trust tersebut dengan kedua faktor nya yaitu komitmen organisasi dan *job embeddedness*, dengan fakta tersebut maka diharapkan temuan dari penelitian ini nantinya akan lebih bermanfaat dan menambah kajian dalam ilmu psikologi khusunya psikologi industri dan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organizational Trust*

1. Pengertian *Organizational Trust*

Definisi *trust* menurut Mayer, dkk (1995) adalah Kemauan yang menyeluruh diri seseorang yang rentan pada tindakan pihak lain (*trust*ee) dengan ekspektasi bahwa pihak tersebut akan berbuat aksi tertentu yang penting untuk *trust*or. Kepercayaan berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak, melukiskan karakteristik moran organisasi atau kode etik organisasi (Afandi, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepercayaan adalah suatu eskpektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertindak secara oportunistik. Sedangkan menurut Johnson (dalam Istiqomah, 2015) *trust* merupakan dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan intrapersonal, dengan hubungan intrapersonal yang baik tentunya akan menjadi peluang yang besar dalam menjalin kelekatan dan dukungan sosial antara karyawan kepada organisasi perusahaan. Kepercayaan terjadi ketika seseorang yakin dengan reliabilitas dan integritas dari orang yang dipercaya (Morgan & Hunt, 1994). Keyakinan terhadap pihak yang memiliki reliabilitas dan integritas akan memberikan nilai kepercayaan terhadap pihak tersebut sehingga seseorang dapat memberikan keyakinan terhadap sesuatu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Saran, dalam Altuntas dan Ulku Baykal (2010) juga mengartikan *Organizational Trust* adalah perasaan percaya diri dan komitmen tanpa adanya persepsi akan ketakutan dan ragu, di mana orang percaya bahwa ia akan menerima dukungan dan dapat bekerjasama dengan orang lain dalam memecahkan suatu masalah tanpa didasari motif-motif tersembunyi dan pikiran negatif. Sedangkan menurut Shockly-Zalabak, dkk (2000) kepercayaan organisasi adalah kerelaan organisasi, berdasarkan pada budaya dan perilaku berkomunikasi dalam hubungan dan transaksi, untuk menjadi rentan terhadap individu, kelompok, atau organisasi lain atas dasar keyakinan bahwa mereka kompeten, terbuka dan jujur, peduli, reliable, dan teridentifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai.

Berdasarkan pada beberapa uraian penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Trust* adalah perasaan seseorang dalam mempercayakan dirinya terhadap organisasi, dimana orang mempersepsikan organisasi sebagai tempat yang memberikan dukungan, menerima, berkompeten, bersikap konsistena atau reliabel, sehingga individu mampu bekerjasama dan mengidentifikasikan diri dengan tujuan organisasi.

2. Aspek-Aspek *Organizational Trust*

Johnson dan Johnson (dalam Istiqomah, 2015) mengemukakan bahwa kepercayaan (*trust*) terdiri dari 5 aspek, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan meliputi kesediaan individu untuk berbagi informasi, ide, pemikiran, perasaan, pendapat, dan reaksi terhadap hal yang sedang dialami.

b. Berbagi (*sharing*)

Berbagi berarti kesediaan individu untuk membagikan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya kepada orang lain untuk membantu pencapaian tujuan bersama.

c. Penerimaan (*Acceptance*)

Penerimaan berarti melakukan komunikasi dengan orang lain dan menghargai pendapat orang lain tersebut tentang suatu hal yang sedang dibicarakan.

d. Dukungan (*support*)

Dukungan meliputi komunikasi yang dilakukan individu dengan orang laibn sehingga orang lain mengenal kelebihannya dan percaya bahwa orang lain tersebut mampu mengatur secara produktif situasi di mana mereka berada.

e. Bekerjasama (*Cooperative Intention*)

Bekerja sama meliputi harapan individu untuk bisa bersikap kooperatif dan bahwa orang lain juga akan bersikap kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Johnson dan Johnson (dalam Istiqomah, 2015) diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek kepercayaan (*trust*)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yakni; individu bersedia untuk berbagi hal yang sedang dialami, bersedia membagikan pengetahuan atau kemampuannya untuk orang lain, menghargai pendapat orang lain, memiliki cara komunikasi yang baik dengan orang lain sehingga orang lain lebih mengenal dan percaya, dapat bekerjasama dan saling tolong-menolong untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat 5 Aspek dalam hal kepercayaan organisasi antara lain:

a. Integritas

Merujuk pada kejujuran dan keadaan sebenarnya, dari kelima dimensi, ini tampaknya yang paling penting, bila seseorang menilai sifat dapat dipercaya dari pihak lain. “Tanpa pemahaman karakter moral dan kejujuran dasar orang lain, dimensi kepercayaan lain tidak akan ada artinya.

b. Kompetensi

Mencakup pengetahuan serta keahlian teknis dan antarpersonal individu.

c. Konsistensi

Konsistensi terkait dengan keandalan individu, prediktabilitas, dan membuat penilaian pada diri seseorang dalam menangani situasi.

d. Kesetiaan

Kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan muka orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Keterbukaan

Bersikap terbuka dan transparan dalam memberikan suatu kebenaran seutuhnya.

Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2008) diatas, dapat disimpulkan bahwa 5 aspek kepercayaan organisasi meliputi; jujur atas keadaan sebenarnya sehingga orang lain yang menilai sifat tersebut akan percaya, memiliki kemampuaan dan pengetahuan untuk memahami masing-masing individu, bersedia untuk melindungi dan menyelamatkan martabat orang lain, bersifat terbuka dan transparan dalam memberikan penjelasan suatu kebenaran secara utuh.

Sedangkan Kepercayaan Organisasi menurut (Shockley-Zalabak, dkk, 2000), memiliki lima aspek yang menyusun kepercayaan organisasi yaitu:

a. *Competence,* yaitu kemampuan organisasi untuk bersaing dan bertahan di pasar.
b. *Openness and honesty*, yaitu banyaknya informasi yang dibagikan serta ketepatan dalam berkomunikasi.
c. *Concern for employees*, yaitu perasaan peduli, empati, toleransi dan keamanan dalam berhubungan.
d. *Reliability*, yaitu rekan kerja, tim, supplier dan seluruh bagian organisasi melakukan tindakan yang konsisten sehingga mampu diandalkan.
e. *Identification*, yaitu sejauh mana karyawan memegang tujuan bersama, norma-norma, nilai dan keyakinan yang terkait dengan budaya organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pendapat Shockley-Zalabak, dkk (2000) diatas, dapat disimpulkan 5 aspek yang menyusun kepercayaan organisasi yaitu; kemapuan organisasi dalam bersaing dan bertahan di pasar, banyak memberikan informasi dan membagikan informasi tersebut secara tepat, memiliki perasaan peduli dan toleransi dalam berhubungan, seluruh bagian yang menjalankan organisasi bertindak konsisten sehingga mampu diandalkan, dapat menilai sendiri sejauh mana karyawan memegang tujuan, nilai, norma dan keyakinan dalam organisasi.

3. Jenis Kepercayaan

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 3 jenis kepercayaan, yaitu

a. Kepercayaan berbasis pencegahan

Kepercayaan yang didasarkan pada kekhawatiran akan terjadinya pembalasan dendam jika kepercayaan itu dikhianati/diingkari.

b. Kepercayaan berbasis pengetahuan

Kepercayaan didasarkan pada kemampuan memprediksi perilaku yang bersumber dari pengalaman interaksi. Kepercayaan ini terbentuk jika anda memiliki informasi yang memadai mengenai seseorang sehingga anda mengenal mereka dengan cukup baik dan dapat memperkirakan perilaku mereka dengan tepat.

c. Kepercayaan berbasis identifikasi

Kepercayaan berdasarkan pemahaman atas niat orang lain dan menghargai keinginan pihak lain. Kepercayaan ini juga merupakan jenis kepercayaan yang idealnya mesti dicapai oleh manajer dalam tim.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2008) diatas, dapat disimpulkan bahwa 3 jenis kepercayaan, yaitu; kepercayaan yang berlandaskan rasa khawatir akan terjadinya balas dendam jika kepercayaan tersebut diingkari. Kemudian kepercayaan berdasarkan kemampuan memprediksi perilaku orang lain berdasarkan pengalaman selama pernah berinteraksi, mengenal dengan cukup baik, memiliki informasi yang memumpuni untuk dapat memperkirakan perilaku dengan tepat. Selanjutnya, kepercayaan yang berdasarkan pemahaman atas orang lain dan menghargai keinginan pihak lain.

B. *Job Embeddedness*

1. Pengertian *Job Embeddedness*

Job Embeddedness diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra. 2011). *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi (Sun. 2011).

Mitchell, dkk (2001) mengungkapkan bahwa konsep *Job Embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan *(on-the-job)* maupun dari luar pekerjaan *(off-the-job). Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel, dkk (2009).

Felps, dkk (2009) memaparkan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan organisasi seperti, hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka korbankan apabila meninggalkan jabatan atau organisasi mereka. Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat *(embedded)* antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* adalah keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan maupun dengan organisasi tempat karyawan bekerja, dengan cara mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Aspek *Job Embeddedness*

Bergiel, dkk (2009) menyatakan tiga aspek utama dari *job embeddedness* adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Links*, dikarakteristikkan sebagai koneksi formal atau informal diantara individu dan institusi atau orang lain dimana orang-orang memiliki jaringan atau hubungan dengan orang atau aktivitas lain.

b. *Fit*, didefinisikan sebagai persepsi kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungan yang ada disekitar organisasi.

c. *Sacrifice*, menangkap suatu bentuk persepsi akan biaya material atau keuntungan psikologis yang mungkin hilang akibat seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Mitchell & Lee (2001) aspek-aspek *Job Embeddedness* adalah sebagai berikut:

a. Fit-organization,

Merepresentasikan persepsi kesesuaian atau kenyamanaan karyawan dengan sebuah organisasi. Nilai-nilai personal, tujuan karir, dan rencana masa depan individu harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan kerja saat ini (misal, pengetahuan kerja, keterampilan, dan kemampuan)

b. Fit-community

Mencakup sebaik apa individu mempersepsikan bahwa dirinya sesuai dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya di mana cuaca, hal-hal menyenangkan, dan budaya dari lokasi di mana individu tinggal relevan dengan persepsinya mengenai kesesuaian dengan komunitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Links-organization*

Mencakup hubungan formal dan informal yang ada antara seorang karyawan, individu lain, atau kelompok lain yang ada dalam organisasi.

d. *Links-community*

Mencakup hubungan antara seorang karyawan dengan individu lain atau kelompok lain dalam sebuah komunitas termasuk di dalamnya, pengaruh signifikan yang diberikan keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap individu dan pengambilan keputusan yang dilakukan individu tersebut.

e. *Sacrifice-organization*

Mencakup persepsi akan biaya materiil maupun psikologis yang didapat ketika individu meninggalkan pekerjaan dan organisasinya termasuk di d alamnya, kehilangan teman, kehilangan proyek, dan kehilangan tunjangan.

f. *Sacrifice-community*

Kebanyakan berhubungan dengan isu di mana individu harus direlokasikan. Meninggalkan sebuah komunitas yang menarik, aman, dan di mana ia disenangi atau dihargai adalah hal yang sulit dilakukan oleh individu. Dengan kata lain, individu dapat berubah pekerjaan tetapi tinggal di rumah yang sama. Meskipun demikian, berbagai kenyamanan lain seperti kesesuaian waktu pun dapat hilang karena berubah pekerjaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Mitchell & Lee (2001) diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek *Job Embeddedness* yaitu;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. lalu kesesuaian dirinya dengan kondisi di dalam komunitas dan lingkungan sekitarnya. Mencakup hubungan formal dan informal antar individu, karyawan atau orang lain yang ada dalam organisasi. Mencakup hubungan karyawan dengan individu lain dalam sebuah komunitas, juga pengaruh yang diberikan keluarga atau institusi lainnya dalam pengambilan keputusan individu tersebut. Kemudian, presepsi akan biaya materil dan psikologis yang didapat ketika meninggalkan pekerjaan, termasuk perasaan takut akan kehilangan teman, proyek, dan kehilangan tunjangan. dan Mencakup isu dimana individu akan pindah tempat, meninggalkan komunitas yang menarik, aman dan dimana ia dihargai juga menjadi hal yang sulit dilakukan.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judges (2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dunnette & Hough (1998) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah pencerminan sikap seperti keterlibatan dalam organisasi, objek sikap yang dimaksud adalah keseluruhan organisasi bukan peran karakteristik kerja yang khusus." Peran atau manfaat keanggotaan organisasi adalah tidak adanya keinginan untuk berhenti, meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun Dessler (2003) menyatakan “bahwa komitmen organisasi adalah mengenalnya pegawai organisasi dengan tujuan organisasinya yang akan digunakan untuk mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Aghdasi (2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen Organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat dan kebanggaan terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi dapat dilihat sebagai sejauh mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi dan tujuan dan mengidentifikasi dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Tanriverdi, 2008). Ristiana (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Handaru dan Muna, 2012).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mencerminkan sikap dalam perasaan memiliki yang tinggi, *sense of belonging* terhadap organisasi, memiliki hubungan yang relatif kuat dalam organisasi, dan bersedia berusaha keras bagi pencapain tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Aspek dalam hal ini dijelaskan dengan tipologi dari Komitmen Organisasi dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi.

Adapun definisi dan penjelasan dari setiap aspek Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

b. Komitmen kontinuans

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (1990) diatas, kesimpulan dari aspek Komitmen Organisasi yaitu; komitmen afektif, berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kontinuans, berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen normative, berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, akan tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (dalam Kisdarto, 2000) mengidentifikasi bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, diantaranya:

a. Ciri pribadi pekerja

Termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

b. Ciri pekerjaan

Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Berdasarkan pendapat Steers (dalam Kisdarto, 2000) diatas, kesimpulan dari 3 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu; masa jabatan dalam organisasi, identitas tugas, kesempatan berinteraksi dengan rekan di tempat kerja tersebut, organisasi yang bisa diandalkan dilihat dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengalaman masa lalu dan bagaimana para pekerja membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

4. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Menurut Garry Desseler (dalam Kisdarto, 2000) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

a. *Make is charismatic*

Menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.

b. *Built the tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

c. *Have comprehensive grivance procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

d. *Provide extensive two-way communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Create a sense of community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.

f. *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

g. *Share and share alike*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.

h. *Emphasize branraising, cross-utilization, and teamwork*

Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.

i. *Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Garry Desseler (dalam Kisdarto, 2000) diatas, dapat disimpulkan bahwa cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu; menjadikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, suatu yang dijadikan dasar bagi setiap karyawan. Menjadikan segala sesuatu yang baik sebagai tradisi. Organisasi juga harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh, apabila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupu dari internal organisasi. Menjalin komunikasi dua arah, menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community*. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan, yang semua anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama. Ada baiknya juga organisasi membuat suatu kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau terlihat mencolok, seperti dalam hal kompensasi, gaya hidup, penampilan fisik, dll. Organisasi harus bekerjasama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Kemudian mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi.

5. Faktor-Faktor Penyebab Komitmen Organisasi

a. Penyebab Komitmen Afektif

Beberapa literatur menunjukan bagaimana komitmen afektif dipelajari dalam wujud karakteristik pribadi atau apa yang dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Walaupun banyak argument yang menyatakan tidak adanya profil sebuah komitmen sehingga tidak mungkin ada hubungan antara karakteristik pribadi dengan komitmen terhadap organisasi, Mowday et al (1992) dan Steers (1977) menyelidiki peran karakteristik pribadi dan menemukan bahwa karakteristik dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengalaman yang dibawa seseorang ke dalam organisasi dapat memprediksi bagaimana komitmen mereka terhadap organisasi.

Pengalaman kerja yang baik dan didukung oleh sejarah kerja yang baik di perusahaan yang lama bisa saja masih ikut terbawa ke organisasi yang baru tempat seseorang bekerja. Selain itu, pengalaman kerja di organisasi yang sudah terjalin baik dan memberikan kenyamanan psikologis, membuat seseorang terbiasa dengan apa yang akan membuat komitmennya terhadap organisasi semakin tinggi.

Karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi Mowday et al., 1982). Kemudian Allen & Meyer (1993) menemukan adanya hubungan yang positif antara usia karyawan dan masa kerja mereka bersama organisasi dengan tingkat komitmen mereka. Masa kerja seseorang yang lama pada suatu organisasi dapat saja membuat tingkat komitmennya terhadap organisasi semakin tinggi. Studi juga menemukan bahwa sifat karyawan seperti kepemimpinan dan gaya komunikasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimilikinya.

b. Penyebab Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan disebabkan oleh tiga hal, yaitu karakteristik pribadi, investasi dan alternatif. Investasi yang dimaksud disini misalnya waktu, uang, atau usaha. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan banyak waktu, usaha, dan uang untuk organisasi akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Kemudian terkait faktor alternatif, karyawan yang merasa tidak memiliki alternatif kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan bayaran yang lebih tinggi, akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

c. Penyebab Komitmen Normatif

Komitmen normatif terdiri dari norma-norma yang tertanam di dalam diri seseorang, sejak kecil, sebelum berada di suatu organisasi, sampai ketika seseorang berada dan bekerja di dalam organisasi (penamaan lewat keluarga, teman sepermainan, dan proses sosialisasi di lingkungan lainnya). Meyer & Allen (1997) menyatakan komitmen normatif akan semakin dapat diperkuat dengan adanya kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi. Kontrak psikologis adalah kepercayaan yang seseorang miliki mengenai suatu pertukaran antara karyawan dan organisasi sehingga mempengaruhi rasa memiliki kewajiban kepada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan suatu norma atau keyakinan pada karyawannya bahwa organisasi mengharapkan loyalitas, maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi lewat penanaman tersebut.

Berdasarksn pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab Komitmen Organisasi yaitu; Pada komitmen afektif, karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi. Pada komitmen berkelanjutan, disebabkan oleh tiga hal, yaitu karakteristik pribadi, investasi dan alternative. Pada komitmen normative, terdiri dari norma-norma yang tertanam di dalam diri seseorang, sejak kecil, sebelum berada di suatu organisasi, sampai ketika seseorang berada dan bekerja di dalam organisasi (penamaan lewat keluarga, teman sepermainan, dan proses sosialisasi di lingkungan lainnya).

6. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Meyer et. al. (2001) menyebutkan, beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasional :

a. Turnover

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover dapat diakibatkan oleh komitmen organisasional. Hubungan antara turnover dan komitmen organisasi adalah hubungan yang negatif. Apabila komitmen seseorang kepada organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah

memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

b. Ketidakhadiran /Tingkat Absensi

Komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung akan sering mengusahakan untuk hadir di tempat kerja. Dari ketiga dimensi komitmen, hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif dengan ketidakhadiran (Meyer et. al., 2001).

c. Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan dugaan sebelumnya. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. Dari dua dimensi komitmen, hanya komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungan positifnya dengan kinerja karyawan (Meyer et. al., 2001)

d. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap OCB, dimana apabila komitmen karyawan tinggi, wujud OCB mereka juga akan tinggi. Korelasi yang positif ini hanya berlaku bagi komitmen afektif dan komitmen normatif (Meyer et. al., 2001). Komitmen berkelanjutan tidak memiliki hubungan, atau dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap OCB.

e. Stres dan Konflik Keluarga-Pekerjaan

Berdasarkan penelitian Meyer et. al., (2001) komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif dengan stres dan konflik keluarga-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan. Semakin rendah komitmen seseorang, maka akan semakin tinggi stres yang mereka rasakan, begitu juga akan semakin banyak konflik keluarga – pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Dari ketiga dimensi, hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif.

Berdasarkan pendapat Meyer, dkk. (2001) diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi yaitu; turnover, apabila komitmen seseorang kepada organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Tingkat absensi, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung akan sering mengusahakan untuk hadir di tempat kerja. Kinerja karyawan, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik. OCB, apabila komitmen karyawan tinggi, wujud OCB mereka juga akan tinggi. Stres dan konflik keluarga – pekerjaan, semakin rendah komitmen seseorang, maka akan semakin tinggi stres yang mereka rasakan, begitu juga akan semakin banyak konflik keluarga – pekerjaan yang dialami oleh karyawan.

D. Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Organizational Trust*

Seseorang yang memiliki *Job Embeddedness* atau keterikatan terhadap organisasi yang tinggi dimungkinkan memiliki *Organizational Trust* yang tinggi pula, dikarenakan salah satu faktor yang mempegaruhi kepercayaan organisasi adalah adalah *Job embeddedness*, hal tersebut sesuai dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendapat Kismono (2011) bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

E. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

Komitmen organisasi diartikan sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi adalah faktor penting dari *Organizational Trust* (Robbins & Judge, 2007).

Resourced-Based Theory oleh (Grant, 1996) menjelaskan bahwa komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabiltas untuk mencapai kerja sama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan nilai dengan nilai organisasi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan kepuasan bagi karyawan, *job enrichment* (Greenberg, 1996)

F. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*

Job Embeddedness adalah gambaran seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan *(on-the-job)* maupun dari luar pekerjaan *(off-the-job)* (Mitchell, dkk 2001). Selain itu *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel, dkk (2009).

Seseorang yang memiliki *Job Embeddedness* atau keterikatan terhadap organisasi yang tinggi dimungkinkan memiliki *Organizational Trust* yang tinggi pula, dikarenakan salah satu faktor yang mempegaruhi kepercayaan organisasi adalah adalah *Job embeddedness*, hal tersebut sesuai dengan pendapat Kismono (2011) bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi adalah suatu eskpektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertindak secara oportunistik. Sedangkan menurut Johnson (dalam Istiqomah, 2015) *trust* merupakan dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan intrapersonal, dengan hubungan intrapersonal yang baik tentunya akan menjadi peluang yang besar dalam menjalin kelekatan dan dukungan sosial antara karyawan kepada organisasi perusahaan. Kepercayaan terjadi ketika seseorang yakin dengan reliabilitas dan integritas dari orang yang dipercaya (Morgan & Hunt, 1994). Komitmen organisasi diartikan sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007).

Resourced-Based Theory oleh (Grant, 1996) menjelaskan bahwa komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabiltas untuk mencapai kerja sama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan nilai dengan nilai organisasi, organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan kepuasan bagi karyawan, *job enrichment* (Greenberg, 1996)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

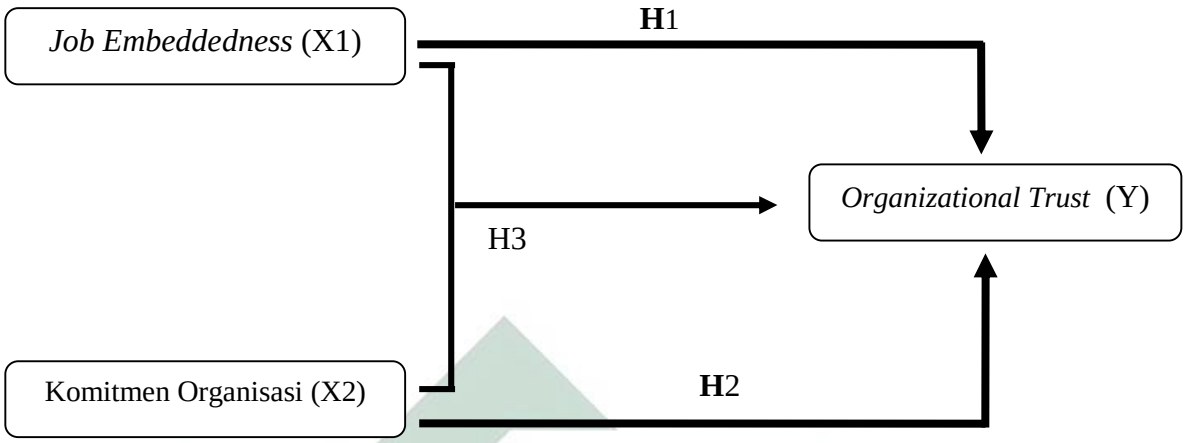
Pada penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Shi (dalam Ayuningtyas, dkk, 2013) menemukan *job embeddedness* berkorelasi positif dengan *organizational trust* dan *organizational commitment*. Namun demikian, karena penelitian ini tidak meneliti hubungan kausal antara *job embeddedness* dengan *organizational trust*, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya di atas.

Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan Yang, dkk (2011) pada penelitian tersebut *Job Embeddedness* disandingkan dengan *Oganizational Trust* juga dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan variable lain, namun dalam penelitian tersebut dilakukan dengan metode kualitatif. Pada penelitian, yang dilakukan oleh Yang, dkk (2011) menyebutkan hasil bahwa *Job Embeddedness* mempengaruhi *Organizational Trust* kemudian dikaji bedasarkan variabel Komitmen Oganisasi, dan variable lain memberikan sumbangsih yang besar pada *Organizational Trust.* Yang,dkk, (2011) menyarankan bahwa kemampuan job embeddedness dalam mempengaruhi organizational trust perlu diteliti.

Sesuai dengan saran yang sudah diberikan dalam penelitian tersebut, seyogyanya penelitian selanjutnya menggunakan metode yang lain, hal tersebut yang coba di aplikatifkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu meneliti pengaruh *job embeddedness* dan *organizational trust* serta memakai salah satu variable yang telah digunakan oleh Yang, dkk (2011).

Untuk memahami konsep yang hendak diteliti, maka peneliti membuat kerangka berfikir sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 1. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Trust*

G. Hipotesis

Menurut Arikunto (2006) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dimana teori sementara ini masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka analisis diatas maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Ada pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Trust*

H_2 : Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*

H_3 : Ada pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

   Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu yaitu *Job embeddedness* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), dn satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *Organizational Trust* (Y) dalam penelitian ini.

2. Definisi Operasional

   Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2002). Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan definisi untuk setiap variabel pada penelitian ini, maka definisi operasional dari penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

   a. *Organizational Trust*

      Organizational Trust merupakan perasaan seseorang dalam mempercayakan dirinya terhadap organisasi, dimana orang mempersepsikan organisasi sebagai tempat yang memberikan dukungan, menerima, berkompeten, bersikap konsisten atau reliabel, sehingga individu mampu bekerjasama dan mengidentifikasikan diri dengan tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan definisi diatas maka indikator berdasarkan *Organizational Trust* meliputi :

1) Dukungan organisasi dan penerimaan organisasi
2) Konsisten atau reliable sehingga mampu bekerjasama dengan organisasi
3) Berkompeten sehingga mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi.

b. Job Embeddedness

Job embeddedness merupakan keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan maupun dengan organisasi tempat karyawan bekerja, dengan cara mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka indikator berdasarkan *Job Embeddedness* meliputi :

1) Keterikatan karyawan dengan pekerjaan.
2) Keterikatan karyawan dengan organisasi.
3) Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mencerminkan sikap dalam perasaan memiliki yang tinggi, *sense of belonging* terhadap organisasi, memiliki hubungan yang relatif kuat dalam organisasi, dan bersedia berusaha keras bagi pencapain tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan definisi diatas maka indicator berdasarkan Komitmen Organisasi meliputi :

1) *Sense of belonging* atau perasaan memiliki.
2) Hubungan kuat karyawan dan organisasi.
3) Berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti yang sedikitnya memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UTD Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Surabaya.

Dimana populasi dari penelitian ini adalah orang – orang yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Tercantum sebagai karyawan UTD PMI Kota Surabaya

Berdasarkan data yang diberikan oleh pihak UTD PMI Kota Surabaya diketahui jumlah karyawan UTD PMI kota Surabaya kurang lebih 196 orang.

2. Sampel

Mengingat adanya keterbatasan peneliti untuk menjangkau seluruh populasi, maka peneliti hanya akan meneliti sebagian dari keseluruhan dari populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Dimana sampel ini adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2000). Menurut Jogiyanto (2008) terdapat dua metode dalam menentukan sampel yang sesuai, yaitu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan sampel berbasis pada probabilitas (pemilihan secara random) atau pengambilan sampel secara nonprobabilitas (pemilihan nonrandom).

Menurut Arikunto (2008) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 55% atau lebih tergantung dari sedikit banyaknya dari :

1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara *random*. Peneliti menggunakan 34% dari jumlah populasi 196 karyawan, yaitu sejumlah 67 sampel atau subjek yang ada sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditetapkan.

3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini berupa :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Data primer

Data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian berupa kuisioner yang disebar dan dibagikan ke calon kandidat sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengukuran terhadap subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Organizational Trust, Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi. Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yang dikemukakan oleh Azwar (1999), yaitu:

a. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
b. Atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
c. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Skala merupakan ukuran sikap responden dalam menanggapi atau menjawab setiap pertanyaan dalam instrument penelitian. skala sikap yang akan digunakan untuk kuisioner tersebut adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan dan Kuncoro, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel – variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. *Organizational Trust*

Organizational Trust akan diukur dengan menggunakan skala *Organizational Trust* yang akan dikembangkan dengan menggunakan skala likert. Pada skala ini subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable* dan respon dari skala ini akan bergerak dari sangat tidak Sesuai (STS), tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan sangat Sesuai (SS).

Skor dari pernyataan *favorable* akan bergerak dari 1 sampai 4. Dimana skor tersebut adalah sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 4

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 3

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 2

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Sedangkan untuk skor dari pernyataan yang *unfavorable* akan bergerak dari 4 sampai 1dengan bobot nilai sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 1

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 2

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 3

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1
Blue Print Skala *Organizational Trust*

No	Aspek	No item		Jumlah
		Favorable	**Unfavorable**	
1.	Dukungan organisasi dan penerimaan organisasi	1, 7, 13, 19, 25, 31, 36, 39, 42	4, 10, 16, 22, 28, 34	15
2.	Konsisten atau reliable sehingga mampu bekerjasama dengan organisasi	2, 8, 14, 20, 26, 32, 37, 40, 43, 45	5, 11, 17, 23, 29	15
3.	Berkompeten sehingga mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi.	3, 9, 15, 21, 27, 33, 38, 41, 44	6, 12, 18, 24, 30, 35	15
Jumlah		19	16	45

b. *Job Embeddedness*

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala *Job Embeddedness*, dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala likert. Pada skala ini subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable* dan respon dari skala ini akan bergerak dari sangat tidak Sesuai (STS), tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan sangat Sesuai (SS).

Skor dari pernyataan *favorable* akan bergerak dari 1 sampai 4. Dimana skor tersebut adalah sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 4

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 3

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 2

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan untuk skor dari pernyataan yang *unfavorable* akan bergerak dari 4 sampai 1 dengan bobot nilai sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 1

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 2

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 3

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 4

Tabel 2
Blue Print Skala *Job Embeddedness*

No	**Aspek**	**No item**		**Jumlah**
		Favorable	**Unfavorable**	
1.	Keterikatan karyawan dengan pekerjaan	1, 7, 13, 19, 25, 31, 36, 39, 42	4, 10, 16, 22, 28, 34	15
2.	Keterikatan karyawan dengan organisasi.	2, 8, 14, 20, 26, 32, 37, 40, 43, 45	5, 11, 17, 23, 29	15
3.	Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	3, 9, 15, 21, 27, 33, 38, 41, 44	6, 12, 18, 24, 30, 35	15
Jumlah		28	17	45

c. Komitmen Organisasi

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala Komitmen Organisasi, dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala likert. Pada skala ini subyek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable* dan respon dari skala ini akan bergerak dari sangat tidak Sesuai (STS), tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan sangat Sesuai (SS).

Skor dari pernyataan *favorable* akan bergerak dari 1 sampai 4. Dimana skor tersebut adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 4

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 3

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 2

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 1

Sedangkan untuk skor dari pernyataan yang *unfavorable* akan bergerak dari 4 sampai 1 dengan bobot nilai sebagai berikut :

Sangat Sesuai (SS) = Diberi Bobot / skor 1

Sesuai (S) = Diberi Bobot / skor 2

Tidak Sesuai (TS) = Diberi Bobot / skor 3

Sangat Tidak Sesuai (STS) = Diberi Bobot / skor 4

Tabel 3
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	**Aspek**	**No item**		**Jumlah**
		Favorable	**Unfavorable**	
1.	*Sense of belonging* atau perasaan memiliki	1, 7, 13, 19, 25, 31, 35, 38, 41, 44	4, 10, 16, 22, 28	15
2.	Hubungan kuat karyawan dan organisasi	2, 8, 14, 20, 26, 32, 36, 39, 42, 45	5, 11, 17, 23, 29	15
3.	Berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi	3, 9, 15, 21, 27, 33, 37, 40, 43	6, 12, 18, 24, 30, 34	15
Jumlah		29	16	45

D. Validitas Dan Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji coba alat ukur ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan tepat apa yang ingin diukur dan seberapa jauh alat ukur menunjukkan kecermatan atau ketelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengukuran dengan kata lain dapat menunjukkan keadaan sebenarnya (Azwar, 2005). Hal – hal yang akan dilakukan untuk menguji alat ukur ini adalah :

1. Uji Validitas

   Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2000).

   Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah *try out*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

   a. Jika *r hitung* positif dan *r hitung* > *r tabel*, maka butir pertanyaan tersebut valid.
   b. Jika *r hitung* negatif atau *r hitung* < *r tabel*, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. (Djatmiko N, 2004)

   Untuk memperoleh hasil yang valid dan uji validitas peneliti menggunakan fasilitas softwere SPSS *(Statistical Package for Social Science)* dengan analisa *Correlate Bivariate*.

2. Reliabilitas

   Reliabilitas alat ukur menunjukkan keajegan atau konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila ditetapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

reliabilitas merupakan indikator konsistensi butir – butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya bersama – sama.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yang mana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan tes pada sekelompok individu sebagai subyek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* (α). Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS *versi 16.0 for Windows.* Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbatch Alpha > 0,60. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan *cronbach's alpa* 0,8 atau diatasnya adalah baik.

E. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini adalah menggunakan analisis dengan pendekatan statistic. Pengujian hipotetis dalam penelitian pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi subjek

Subjek penelitian ini adalah Anggota UTD PMI Surabaya berjumlah 67 orang. Dalam 67 orang subjek penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja di UTD PMI Surabaya.

a. Pengelompokan Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu laki – laki dan perempuan dengan gambaran penyebaran subjek seperti yang terlihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	25	37 %
2	Perempuan	42	66 %

Berdasarkan gambaran diatas, dapat kita lihat bahwa jumlah subjek perempuan sebanyak 42 orang (66%) dan subjek laki – laki sebanyak 25 orang (37%)

b. Pengelompokan Berdasarkan Rentan Usia

Berdasarkan usia pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sampel dengan rentang usia dari 25 tahun sampai 55 tahun dan dikategorikan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Rentan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	<25 Tahun	4	5%
2	25 Tahun – 35 Tahun	23	35 %
3	36 Tahun – 45 Tahun	21	31 %
4	46 Tahun – 55 Tahun	19	29%

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa subjek penelitian terdiri dari rentan usia yang berbeda beda, mulai dari kurang dari dua puluh lima tahun sampai dengan lebih dari lima puluh lima Tahun, subjek yang bekerja di UTD PMI Surabaya kurang dari 25 tahun terdiri dari 4 orang atau 5 %, kemudian 25 Tahun – 35 Tahun sebanyak 23 orang atau 35%, lalu 35 Tahun – 45 Tahun sebanyak 21 orang atau 31%, dan usia atau waktu bekerja 46 Tahun – 55 Tahun sebanyak 19 orang atau 29%.

c. Pengelompokan Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan usia pada penelitian ini, peneliti mendapatkan sampel dengan lama bekerja di UTD PMI Surabaya dengan waktu yang berbeda dan dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 6
Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Prosentase
1	< 1 tahun	3	4,5 %
2	1 Tahun – 5 Tahun	13	19,5%
3	5 Tahun – 10 Tahun	11	16%
4	11 Tahun – 15 Tahun	13	19,5%
5	> 16 Tahun	27	40,5%

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa subjek penelitian terdiri dari rentan usia lama bekerja yang berbeda beda, mulai dari kurang dari lima tahun sampai dengan lebih dari 16 Tahun, subjek yang bekerja di UTD PMI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya kurang dari 5 tahun terdiri dari 3 orang atau 4,5 %, kemudian 1 Tahun – 5 Tahun sebanyak 13 orang atau 19,5 %, lalu 5 Tahun – 10 Tahun sebanyak 11 orang atau 16,5 %, dan usia atau waktu bekerja 11 Tahun – 15 Tahun atau 19,5% serta diatas 16 tahun sebanyak 27 orang atau 40,5%.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan nilai r *tabel.* Apabila nilai r *hitung* positif dan r *hitung* > r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sementara itu apabila Apabila nilai r *hitung* negatif atau r *hitung* < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,250 dengan derajat signifikansi 5% atau derajat kesalahan 5%, nilai tersebut diambil dengan pertimbangan yang dikemukakan oleh Azwar (2004) .

Penelitian ini menggunakan hasil metode *try out* sebagai metode uji coba penelitian data penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan *SPSS* (*Statistical Packages for Social Science*) 16.00. Uji validitas item menggunakan teknik korelasi *product moment* yang selanjutnya dikoreksi dengan menggunakan teknik *part whole*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menentukan apakah suatu item valid atau gugur, digunakan pedoman nilai koefisien korelasi r tabel yaitu 0.250 item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,250 dinilai sebagai item valid sedangkan yang dibawah 0,250 dinilai sebagai item gugur.

Berdasarkan uji validitas alat ukur diperoleh hasil bahwa skala *Job embeddedness* yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian yang terdiri dari 45 item diperoleh sebanyak 30 item valid. Koefisien *corrected item-total correlation* pada skala program pelatihan berkisar antara 0,341 hingga 0,786. Dapat dilihat pada lampiran.

Kemudian berdasarkan uji validitas alat ukur diperoleh hasil bahwa skala Komitmen Organisasi yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian yang terdiri dari 45 item diperoleh sebanyak 27 item valid. Koefisien *corrected item-total correlation* pada skala program pelatihan berkisar antara 0,283 hingga 0,784. Dapat dilihat pada lampiran.

Uji terakhir skala atau alat ukur diperoleh hasil bahwa skala *Organizatinal Trust* yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian yang terdiri dari 45 item diperol eh sebanyak 31 item valid. Koefisien *corrected item-total correlation* pada skala program pelatihan berkisar antara 0,281 hingga 0,749. Dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*)16.00, uji reliabilitas ini dilakukan berdasarkan item valid. Koefisien reliabilitas yang diperoleh hasil bahwa skala *Job embeddedness* yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian adalah 0,933. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbatch Alpha > 0,60. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan *cronbach's alpa* 0,8 atau diatasnya adalah baik. Koefisien reliabilitas pada *Job embeddedness* menghasilkan nilai 0,933. Maka realibilitas skala *Job embeddedness* pada penelitian ini adalah baik, seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Rincian hasil perhitungan reliabilitas skala *Job embeddedness* dapat dilihat lengkap pada lampiran.

Tabel 7
Output Reliabilitas Skala *Job embeddedness*

Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
.933	30

Kemudian Koefisien reliabilitas yang diperoleh hasil bahwa skala Komitmen Organisasi yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian adalah 0,913. Maka reliabilitas skala Komitmen Organisasi pada penelitian ini adalah baik. Rincian hasil perhitungan reliabilitas skala Komitmen Organisasi dapat dilihat lengkap pada lampiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8
Output Reliabilitas Komitmen Organisasi

Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
.913	27

Koefisien reliabilitas yang terakhir diperoleh hasil bahwa skala *Organizatinal Trust* yang dibagikan kepada 25 subjek penelitian adalah 0,909. Maka realibilitas skala *Organizatinal Trust* pada penelitian ini adalah baik. Rincian hasil perhitungan reliabilitas skala *Organizatinal Trust* dapat dilihat lengkap pada lampiran.

Tabel 9
Output Reliabilitas *Organizatinal Trust*

Statistik Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
.909	31

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menyatakan bahwa subjek penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subjek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00.

Hasil pengujian normalitas data dengan bantuan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81029404
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.642
Asymp. Sig. (2-tailed)		.805

a. Test distribution is Normal.

Pada output hasil uji normalitas sebaran data diatas diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,805 > 0.05, maka sebaran data pada penelitian ini dengan menggunakan data skala *Job embeddedness,* Komitmen Organisasi dan *Organizational Trust* adalah terdistribusi normal. Rincian hasil perhitungan uji normalitas sebaran data penelitian ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat berupa garis lurus yang linier atau tidak. pada penelitian ini uji linieritas menggunakan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00.

Hasil pengujian lineritas data dengan bantuan tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 11
Output Uji Linieritas *Job embeddedness* dan *Organizational Trust*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Org Trust * Job Emb	Between Groups	(Combined)	1768.767	26	68.030	3.402	.000
		Linearity	1334.818	1	1334.818	66.758	.000
		Deviation from Linearity	433.949	25	17.358	.868	.640
	Within Groups		799.800	40	19.995		
	Total		2568.567	66			

Pada output hasil uji linearitas data *Job embeddedness* dan *Organizational Trust* diatas diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,640>0.05, maka data variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dengan menggunakan *Job embeddedness* dan *Organizational Trust* adalah berupa garis lurus yang linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Output kedua tabel anova dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*) 16.00 adalah sebagai berikut

Tabel 12
Output Uji Linieritas Komitmen Organisasi dan *Organizational Trust*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Org Trust * Kom Org	Between Groups	(Combined)	1868.284	21	88.966	5.717	.000
		Linearity	1343.039	1	1343.039	86.303	.000
		Deviation from Linearity	525.245	20	26.262	1.688	.073
	Within Groups		700.283	45	15.562		
	Total		2568.567	66			

Pada output hasil uji linearitas data Komitmen Organisasi dan *Organizational Trust* diatas diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,073>0.05, maka data variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dengan menggunakan Komitmen Organisasi dan *Organizational Trust* adalah berupa garis lurus yang linier. Rincian hasil perhitungan uji linearitas sebaran data penelitian ini dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

e. Uji Hipotesis

Perhitungan pada tahap ini untuk menguji Pengaruh *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* anggota UTD PMI Surabaya dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*)16.00. Pada penelitian ini data skala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Job embeddedness dan Komitmen Organisasi serta *Organizational Trust* memenuhi syarat untuk pengujian *parametric* regresi linier berganda yaitu data termasuk dalam sebaran normal dan juga linear, berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Science* (*SPSS*)16.00.

Tabel 13
Output Analisa Korelasi

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.556	6.768		3.185	.002
	Job Emb	.368	.087	.431	4.225	.000
	Kom Org	.447	.104	.437	4.290	.000
a. Dependent Variable: *Org Trust*						

Pada output analisa di atas, didapat nilai significancy hubungan antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Trust* 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Trust*. Hal ini berarti H_1 diterima.

Pada output analisa diatas, terdapat nilai signifikan hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Trust* adalah 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Komitment Organizational dengan *Organizational Trust*. Hal ini berarti H_2 diterima.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 14
Output Analisa Pengaruh

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1610.357	2	805.178	53.779	.000[a]
	Residual	958.210	64	14.972		
	Total	2568.567	66			

a. Predictors: (Constant), Kom Org, *Job Emb*
b. Dependent Variable: *Org Trust*

Pada Tabel Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh terhadap *Organizational Trust* sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang significant antara *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* dengan nilai signifikan 0,000<0,05. Hal ini berarti H_3 diterima.

Tabel 15
Output Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792[a]	.627	.615	3.869

a. Predictors: (Constant), Kom Org, *Job Emb*
b. Dependent Variable: *Org Trust*

Pada output table model summary diperoleh nilai R square sebanyak 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 62,7% terhadap besarnya *Organizational Trust* dan 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Analisis Tambahan berdasarkan kriteria subjek

a. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan jenis kelamin

Gambaran *Organizational Trust* pada subjek berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini.

Tabel 16
Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan jenis kelamin

Descriptives

Org Trust

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Laki-laki	25	93.84	6.446	1.289	91.18	96.50	81	107
Perempuan	42	90.02	5.723	.883	88.24	91.81	79	105
Total	67	91.45	6.238	.762	89.93	92.97	79	107

Tabel 17
Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan Jenis Kelamin

ANOVA

Org Trust

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	228.231	1	228.231	6.339	.014
Within Groups	2340.336	65	36.005		
Total	2568.567	66			

Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan laki – laki sebesar 93,84, sedangkan nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan perempuan sebesar 90,02. Hal ini menjelaskan bahwa *organizational trust* pada karyawan laki-laki lebih tinggi dari pada *organizational trust* pada karyawan perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 6.339 dengan nilai signifikansi 0.05 > 0,014 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara *organizational trust* pada karyawan laki – laki dan perempuan.

b. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Rentan Usia

Gambaran *Organizational Trust* pada subjek berdasarkan rentan usia dapat dilihat pada tabel 18 berikut ini.

Tabel 18
Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Rentan Usia

Descriptives

Org Trust

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
<25 Tahun	4	100.75	4.573	2.287	93.47	108.03	96	106
25 Tahun – 35 Tahun	23	91.87	6.334	1.321	89.13	94.61	79	107
36 Tahun – 45 Tahun	21	89.95	5.162	1.126	87.60	92.30	84	102
46 Tahun – 55 Tahun	19	90.63	6.148	1.411	87.67	93.59	83	105
Total	67	91.45	6.238	.762	89.93	92.97	79	107

Tabel 19
Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan Rentan Usia

ANOVA

Org Trust

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	409.835	3	136.612	3.987	.012
Within Groups	2158.732	63	34.266		
Total	2568.567	66			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 18 diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawan dengan Usia <25 tahun sebesar 100,75, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawan usia 25-35 tahun sebesar 91,87, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawawan usia 36-45 tahun adalah sebesar 89,95, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawawan usia 46-55 tahun adalah sebesar 90,63. Hal ini menjelaskan bahwa *Organizational Trust* pada karyawan yang paling besar adalah pada karyawan dengan rata rata usia <25 tahun.

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 3.987 dengan nilai signifikansi 0,05 > 0,012 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara *Organizational Trust* pada karyawan Usia <25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun dan 46 -55 Tahun.

c. Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran *Organizational Trust* pada subjek berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 20
Gambaran *Organizational Trust* berdasarkan Lama Bekerja

Descriptives

Org Trust

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
< 1 tahun	3	102.33	4.041	2.333	92.29	112.37	98	106
1 -5 Tahun	13	92.31	6.676	1.851	88.27	96.34	81	107
5 -10 Tahun	11	91.73	6.018	1.815	87.68	95.77	79	102
11-15 Tahun	13	88.08	3.883	1.077	85.73	90.42	84	99
> 16 Tahun	27	91.33	6.026	1.160	88.95	93.72	83	105
Total	67	91.45	6.238	.762	89.93	92.97	79	107

Tabel 21
Nilai *Significancy Organizational Trust* berdasarkan Lama Bekerja

ANOVA

Org Trust

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	514.026	4	128.507	3.878	.007
Within Groups	2054.541	62	33.138		
Total	2568.567	66			

Tabel 20 diatas menunjukkan bahwa nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja <1 tahun sebesar 102,33, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun sebesar 92,31, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun sebesar 91,73, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 11-15 tahun sebesar 88,08, sedangkan nilai rata – rata *organizational*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

trust pada karyawan dengan lama bekerja <16 tahun sebesar 91,45 . Hal ini menjelaskan bahwa *Organizational Trust* pada karyawan yang paling besar adalah pada karyawan dengan rentan lama bekerja <1 tahun.

Berdasarkan uji anova diperoleh nilai F sebesar 0,05 > 3,878 dengan nilai signifikansi 0,007 yang menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara *Organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja <1 tahun, 1-5 tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun dan >16 tahun

B. Pembahasan

Pada penelitian kali ini peneliti pengangkat tema tentang Pengaruh *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* anggota UTD PMI Surabaya, peneliti menyiapkan tiga skala yaitu skala likert untuk *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi serta *Organizational Trust*, berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *Job embeddedness* dengan *Organizational Trust*, dan pengaruh yang signifikan antara Komitment Organisasi dengan *Organizational Trust*. Dan hasil analisa kedua menyebutkan bahwa pengaruh yang signifikan antara *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*.

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi adalah suatu eskpektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertindak secara oportunistik. Sedangkan menurut Johnson (dalam Istiqomah, 2015) *trust* merupakan dasar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam membangun dan mempertahankan hubungan intrapersonal, dengan hubungan intrapersonal yang baik tentunya akan menjadi peluang yang besar dalam menjalin kelekatan dan dukungan sosial antara karyawan kepada organisasi perusahaan. Kepercayaan terjadi ketika seseorang yakin dengan reliabilitas dan integritas dari orang yang dipercaya (Morgan & Hunt, 1994).

Pada hasil temuan pada penelitian ini, diperoleh nilai R sebanyak 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 79% terhadap besarnya *Organizational Trust*. Seseorang yang memiliki *Job embeddedness* atau keterikatan terhadap organisasi yang tinggi dimungkinkan memiliki *Organizational Trust* yang tinggi pula, dikarenakan salah satu faktor yang mempegaruhi kepercayaan organisasi adalah adalah *Job embeddedness*, hal tersebut sesuai dengan pendapat Kismono (2011) bahwa karyawan yang memiliki *Job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani, 2013).

Peneliti menemukan temuan lain yaitu, *Organizational Trust* dilihat berdasarkan beberapa kategori antara lain jenis kelamin, Rentan Usia dan Lama Bekerja. Hasil temuan pada kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan laki – laki sebesar 93,84, sedangkan nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan perempuan sebesar 90,02. Hal ini menjelaskan bahwa *organizational trust* pada karyawan laki-laki lebih tinggi dari pada *organizational trust* pada karyawan perempuan. Ada perbedaan signifikan antara *organizational trust* pada karyawan laki – laki dan perempuan, dengan diperoleh nilai F sebesar 6.339 dengan nilai signifikansi 0.05 > 0,014.

Kategori selanjutnya adalah berdasarkan rentan usia, hasil temuan menunjukkan bahwa nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawan dengan Usia <25 tahun sebesar 100,75, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawan usia 25-35 tahun sebesar 91,87, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawawan usia 36-45 tahun adalah sebesar 89,95, nilai rata – rata *Organizational Trust* pada karyawawan usia 46-55 tahun adalah sebesar 90,63. Hal ini menjelaskan bahwa *Organizational Trust* pada karyawan yang paling besar adalah pada karyawan dengan rata rata usia <25 tahun. Ada perbedaan signifikan antara *Organizational Trust* pada karyawan Usia <25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun dan 46 -55 Tahun, dengan diperoleh nilai F sebesar 3.987 dengan nilai signifikansi 0,05 > 0,012.

Kategori terakhir adalah berdasarkan lama bekerja, hasil temuan menunjukkan bahwa nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja <1 tahun sebesar 102,33, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun sebesar 92,31, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 91,73, nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja 11-15 tahun sebesar 88,08, sedangkan nilai rata – rata *organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja <16 tahun sebesar 91,45 . Hal ini menjelaskan bahwa *Organizational Trust* pada karyawan yang paling besar adalah pada karyawan dengan rentan lama bekerja <1 tahun. Ada perbedaan signifikan antara *Organizational trust* pada karyawan dengan lama bekerja <1 tahun, 1-5 tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun dan >16 tahun, dengan diperoleh nilai F sebesar 0,05 > 3,878 dengan nilai signifikansi 0,007.

Temuan pada penelitian ini agaknya berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christensen and Lægreid, dalam penelitiannya Christensen and Lægreid (2002) mengatakan bahwa perempuan lebih cenderung *trust* kepada pemerintahan arena perempuan lebih mendukung sektor publik dibandingkan dengan laki-laki. sedangkan pada penelitian ini jenis kelamin yang paling besar dalam memiliki *trust* adalah laki-laki.

Hampir sama dengan kategori jenis kelamin, *trust* dikategori berdasarkan usia juga memiliki perbedaaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christensen and Lægreid (2002). Pada penelitian ini usia paling memiliki *trust* dalam organisasi adalah pada rentang usia >25, Sedangkan pada penelitian Christensen and Lægreid mengatakan bahwa, usia memang benar mempunyai pengaruh terhadap *trust* kepada institusi pemerintahan, yaitu orang yang berumur lebih tua memiliki *trust* yang lebih tinggi daripada yang berumur lebih muda (Newburg, 2011; Christensen & Lægreid, 2002).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut diatas saaat dimungkinkah jika dilihat pada setting lokasi penelitian, pada penelitian ini mengambil subjek di PMI Surabaya yang notaben ne adalah badan swasembada masyarakat, semangat mencari berguna dimasyarakat menjadi motivasi yang tinggi pada badan ini, sehingga sangat memungkin jika *trust* dalam organisasi yang paling tinggi adalah pada rentang usia >25, sedangkan pada penelitian Christensen and Lægreid subjek penelitian adalah pada institusi pemerintah, yang erat hubungannya dengan dana pensiun yang memiliki nominal yang relative besar, maka sangat dimungkinkan bahwa orang yang berumur lebih tua memiliki *trust* yang lebih tinggi daripada yang berumur lebih muda. namun perlu digaris bawahi bahwa kemudian nya memiliki persamaan bahwa usia dapat mempengaruhi besarnya *trust* pada organisasi.

Ketegori terakhir pada penelitian ini adalah *trust* berdasarkan lamanya karyawan bekerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja <1 tahun memiliki mean sebesar 102,33, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun memiliki kepercayaan yang paling besar pada organisasi. hal tersebut bisa dijelaskan bahwa setiap karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja.

Karyawan yang bekerja dalam rentang dibawah satu tahun, memiliki motivasi yang pasti lebih besar dalam mempelajari hal yang ada di UTD PMI Surabaya, membuat mereka tertantang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga hal tersebut sangat dimungkinkah menyebabkan mereka akan lebih banyak terlibat pada setiap kegiatan organisasi dan akhirnya memiliki *trust* yang tinggi pada organisasi dibandingkan orang orang yang telah lama bekerja pada organisasi. Hasil ini juga mendukung temuan Saks (2006) dan Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu bahwa karyawan yang terlibat cenderung memiliki keterikatan lebih besar pada organisasi mereka dan memiliki pengalaman positif, yang mengarah pada kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini berkontribusi terhadap penelitian-penelitian *job embeddedness* sebelumnya (Yang, dkk, 2011) dengan meneliti konsekuensi dari *job embeddedness*, yaitu organizational trust. Selain itu, penelitian ini juga telah berkontribusi terhadap *job embeddedness* yang berhubungan dengan isu-isu di tingkat organisasi seperti yang disarankan oleh Wang dan Shi (dalam Yang, dkk, 2011).

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Halbesleben dan Wheeler (2008) hasil ini menunjukkan bahwa hubungan formal atau informal yang kuat antara karyawan dan institusi atau orang lain, sesuai dengan pekerjaan dan organisasi dan Kerugian pribadi yang dirasakan (seperti menyerahkan terhadap rekan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja atas royek penelitian yang menarik) dapat menyebabkan karyawan tetap di institusi tersebut. Demikian pula, para peserta yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka tampaknya kurang berniat untuk meninggalkan institusi tersebut. Hasil ini juga mendukung temuan Saks (2006) dan Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu bahwa karyawan yang terlibat cenderung memiliki keterikatan lebih besar pada organisasi mereka dan memiliki pengalaman positif, yang mengarah pada kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Perlu diketahui bahwa *job embeddedness* adalah gambaran seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan *(on-the-job)* maupun dari luar pekerjaan *(off-the-job)* (Mitchell, dkk, 2001). Selain itu *Job embeddedness* juga dapat didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya (Bergiel, dkk, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Trust* adalah Komitmen Organisasi, komitmen organisasi sendiri diartikan sebagai sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge 2007).

Resourced-Based Theory oleh (Grant 1996) menjelaskan bahwa komitmen merupakan elemen penting dalam menentukan hubungan antara sumberdaya dengan kapabilitas organisasi, khususnya kapabiltas untuk mencapai kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama dan koordinasi di dalam team kerja yang ada. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang superior jika tidak berhasil memenangkan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan nilai dengan nilai organisasi, organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan kepuasan bagi karyawan, *job enrichment* (Greenberg, 1996).

Komitmen sebagai ketangguhan kerja adalah prediktor negatif yang lebih kuat dari intensi turnover peserta daripada keterlibatan kerja. Temuan ini sesuai dengan pendapat orang-orang dari Halbesleben dan Wheeler (2008) yang menemukan keteguhan pekerjaan menjadi prediktor negatif dari niat turnover dibandingkan dengan keterlibatan kerja. Selain itu, hasilnya menunjukkan bahwa hubungan peserta secara signifikan berhubungan negatif dengan niat omset mereka. Mitchell, dkk, (2001) menemukan bahwa semakin banyak jumlah hubungan antara orang dan pekerjaan atau organisasi, semakin dia merasa terikat pada pekerjaan dan organisasi. Sehubungan dengan keterlibatan kerja, menunjukkan makin tinggi pula dedikasi para peserta terhadap organisasi yang secara signifikan berkontribusi pada rendahnya turnover intention. Sebuah studi yang dilakukan oleh Barkhuizen dan Rothmann (2006) di antara para akademisi mendukung temuan ini karena mereka juga melaporkan tingkat dedikasi yang relatif tinggi di antara para peserta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di UTD PMI SURABAYA yang menghasilkan temuan, berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara *Job embeddedness* dengan *Organizational Trust*, (2) ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Trust.* (3) ada pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust*. Maka ketiga hipotesis pada penelitian ini diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian terkait hasil temuan penelitian, subjek diharapkan untuk mampu mengembangkan *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi agar *Organizational Trust* terhadap organisasi meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap lebih mendalam lagi mengungkap *Job embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Trust* dengan metode yang lebih baik serta rentan waktu yang lebih lama, selain itu diharapkan pula untuk menambah jumlah subjek penelitian. kemudian *Organizational Trust* sangat terkait dengan varibael lain, maka peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk menambah varibael lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Researth*. Yogyakarta: DeePublisher

Aghdasi, S. & Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *Procedia social and Behavioural Sciences*, Vol 29.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of occupational psychology, 63*.

Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Worplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.

Altuntas, Serap., & Baykal, Ulku. (2010). Relationship Between Nurses' Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Nursing Scholaship, Vol 42 No 2.

Andriastuti M, Sari TT, Wahidiyat PA, Putriasih SA. 2011. Kebutuhan Transfusi Darah Pasca-Splenektomi Pada Thalassemia Mayor. Sari Pediatri, 13(4).

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Artikel, *PMI Surabaya, Jadikan Donor Darah Sebagai Life Style*, Surabaya, 05 Januari 2012

Ayuningtyas, N, Mansoer, WD, Respati, A. (2013) *Pengaruh job embeddedness dan job satisfaction terhadap organizational trust*. Universitas Indonesia.

Azwar, Saifuddin. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.

Azwar, S. (2000). *Reliabiltas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.

Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Barkhuizen, N.,& Rothmann, S. (2006). Work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *Management Dynamics, 15*(1).

Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intentions to leave. *Work & Stress, 22*(3).

Bergiel. E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., Taylor, G.S. (2009). *Management Research News*, Vl. 32, No.3.

Boe, T. A., (2002). *Gaining and/or Maintaining Employee Trust Within Service Organization.* University of Winconsin-Stout.

Byron, W, J,. (2010). *The Power of Principles*. Yogyakarta: Kanisius

Cascio, W. F., (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Christense, T & Laegreid, P. (2003).Trust in Government – the Significance of Attitudes Towards Democracy, the Public Sector and Public Sector Reforms. Working paper.

Chu, H. Y., Yi-Feng, C., & Ching-Yaw, C. (2011). The Dyadic Effect of Leadership and Conflict Management on Trust in the Context of Life Insurance Companies in Taiwan. *African Journal of Bussiness Management* Vol 5 (11).

De Janasz, S.C., Dowd, K.O., & Scheneider, B.Z. (2012). *Interpersonal Skills in Organization Fourth Edition.* New York: McGraw Hill

Dessler, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.

Djatmiko, N (2004). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish

Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (Eds.). (1998). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*: Vol. 2. (2nd ed.). Mumbai: Jaico Publishing

Fard, P. G,. & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies* Vol. 8, No. 11

Farida, S. I,. & Iqbal, M & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi Terhadap motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal kependidikan*. Vol 46, No 1. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Faza, W. A., & Handoyo, S. (2013). Kepercayaan Organisasi Pada Karyawan Kebun Binatang Surabaya Wildansyah Ahady Dr. Seger Handoyo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 02. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Felps, Will., Terence R. M., David R.H., Thomas, W. Lee, B. C., Wendy, S. H (2009). Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviour Influence Quitting. *Academy of Management Journal*, 52(3).

Fitriyani, W., (2013). Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Grant, R. M., (1996), The Resource-Based Theory Of Competitive Advantage : Implication for Strategy Formula. *California Management Review*, California.

Greenberg, J. (1996). *Managing behavior in organizations: Science in service to practice.* NY: Prentice Hall.

Hadi, S. (2000). *Metodology Research (Jilid 1&2)*. Yogyakarta : Andi

Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). *The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. Work & Stress*. Vol. 22(3)

Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.3(1)

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics 35 (4)*.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the future. *The Academy of Management Annals Vol. 2, No.1*.

Indonesia, Department Kesehatan. (2008). *Direktorat Bina Pelayanan Medik Dasar, Direktorat Jenderal Bina Pelalayanan Medik Pedoman Pengelolaan Bank Darah Rumah Sakit (BDRS)*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI

Istiqomah, M. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepercayaan (trust) Karyawan Kepada Organisasi Perusahaan. *SKRIPSI*. Universitas Mercubuana Jakarta.

Jiang, K & McKay, P. F & Liu, D., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and How is Job Embeddedness Predictive of Turnover? A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology, Vol. 97, No. 5*.

Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Kerlinger, F. N., (2002). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Kisdarto, A. (2000). *Menuju SDM Berdaya.* Jakarta: Anggota IKAPI.

Kismono, G., (2011). The Relationships Between Job Embeddedness, WorkFamily Conflict, and the Impact of Gender on Turnover Intention: Evidence from the Indonesian Banking Industry. *Thesis of Piloshopy*.

Knights, J. A,. & Kennedy, B. J,. (2005). Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. *Applied H.R.M. Research* Vol 10, No 2. James Cook University.

Kramer, R.M. & Tyler, T.R. (1996). *Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks: SAGE

Lienardo, S & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. AGORA Vol. 5, No. 1.

Lukman. (2017). Sebanyak 340 Pendonor Darah Jatim Dianugerahi Tanda Kehormatan Satyalencana. http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/sebanyak-340-pendonor-darah-jatim--dianugerahi-tanda-kehormatan-satyalencana.

Mahdi, I. (2008). Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi: Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta. *Jurnal Perspektif Ekonomi* Vol 1, No 2.

Mathis, R. L,. & John H. J. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Ed 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablynski, C.J., & Erez, M. (2001b). Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6).

Meyer, P. John., and Herscovitch, Lynne. (2001). Commitment In the Workplace Toward a General Model. *Human resource management review*.

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment. *Research in Organizational Behavior Vol.23*.

Muhl, Johannes Karl. (2014). *Organizational Trust: Measurement, Impact, and the Role of Management Accountants*. Switzerland: Springer International Publishing.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review,* 20.

Morgan, R. & Hunt, S. (1994). The Commitment-Trust Theory of The Relationship Marketing. *Journal of Marketing Research*, Vol. 58

Mowday, Richard T. et. al., 1982. *Employee–Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. New York: *Academic Press Inc*.

Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. (1992). Employee Organization Linkages. New York: Academic Prees

Nafei, W. (2014). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration* 6 (1).

Nostra, N, N,. (2011). Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Universitas Sanatana Dharma.

Rarasanti1, I. A. P,. & Suana, I. W. (2016). Pengaruh *Job Embeddedness,* Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7.

Recep, B,. & Mahmud. D,. & Murat, D. (2010). Organizational commitment and case study on the union of Municipalities of marmara. *Regional and Sectoral Economic Studies* Vol. 10. 2

Riduwan & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta

Ristiana, M., (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.* 9 (1)

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7).

Schaufeli. W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25 (6).*

Sevilla, C. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Sohckley-Zalabak, P., Eliis, K., & Cesaria, R. (2000). Measuring Organizational Trust. *International Association of Bussiness Communicators (IABC) Research Foundation.*

Sofro, A. S. M. (1995). *Molecular pathology of the β-thalassemia in Indonesia*. Southeast Asian: J Trop Med Pub Health.

Steers, R.M. 1997. Antecendents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22.

Sun, T. (2011). The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance Among Nurse: A Structural Equation Approach. *Journal of Advance Nursing*

Tanriverdi, H. (2008). Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable Relationships of Organizational Commitment Factors. *Journal of American*.

Teresia, N & Suyasa, T. Y,. (2008). Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT. X. Universitas Tarumanagara. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 10, No. 2.

Vineburgh, J.H. (2010). *A Study of Organizational Trust and Related Variables Among Faculty Members at HBCUS. Lowa:* University of Iowa .

Wijayant, B. R,. & Kismono, G. (2004). The effect of job embeddedness on Organizational citizenship behavior the mediating role of sense of responsibility. *Gadjah Mada International Journal of Business* Vol. 6, No. 3.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

Yang, C., Ma, Q., & Hu, L. (2011). Job Embeddedness: A perspective to predict voluntary turnover. *Nankai Business Review International, Vol. 2, No. 4*.