

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT**

Oleh

Iin Asikin

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial

Universitas Indraprasta PGRI

Email :iin.gp13@gmail.com

ABSTRACT

This study was to obtain an answer empirically the effect (1) the trust to organizational commitment partially, (2) the reward to organizational commitment partially, and (3) the trust and reward on organizational commitment simultaneously. This research was conducted at TRIBUN Centre of Jakarta, with 66 employee as respondents. The method used was a survey with multiple linear regression analysis approach. Based on the research an calculations SPSS obtained the following results : (1) There is the effect of trust to organizational commitment partially, (2) There is the effect of reward to organizational commitment partially, and (3) There are the effect of the trust and reward on organizational commitment simultaneously. Therefore, it could be concluded that the increasing or decreasing of organizational commitment effected directly by trust and reward. This conclusion implies that when we want to improve the organizational commitment, we have to take on to consideration those two variables, trust and reward as well.

Keywords : *Trust, Reward and Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin memperoleh jawaban secara empirik pengaruh (1) kepercayaan terhadap komitmen organisasi secara parsial, (2) penghargaan terhadap komitmen organisasi secara parsial, dan (3) kepercayaan dan penghargaan terhadap komitmen organisasi secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di TRIBUN Jakarta dengan responden sebanyak 66 karyawan. Metode yang digunakan adalah survey dengan pendekatan analisis regresi linear ganda. Berdasarkan penelitian dan perhitungan SPSS diperoleh hasil penelitian sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi secara parsial, (2) Terdapat pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasi secara parsial, dan (3) Terdapat pengaruh kepercayaan dan penghargaan terhadap komitmen organisasi secara simultan. Dari kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kuat lemahnya komitmen organisasi karyawan ditentukan oleh kepercayaan dan penghargaan karyawan. Oleh karena itu perbaikan pada komitmen organisasi harus mempertimbangkan variabel kepercayaan dan variabel penghargaan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktifitas dan aktifitas agar tujuan perusahaan atau suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung oleh sarana dan prasarana tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Colquitt, LePine dan Wesson (2009), menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan suatu organisasi. Hubungan yang terjalin antara karyawan secara emosional dengan perusahaan akan mendorong dan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi perusahaan tersebut, serta tumbuhnya kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya salah satunya mencakup harapan-harapan individu terhadap organisasi atau perusahaan. harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan itu sendiri terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha dalam melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002). Karena, pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Mc. Shane and Glinow (2010) berpendapat bahwa salah satu faktor pendukung dalam membangun komitmen organisasi adalah kepercayaan. Kepercayaan berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko. Percaya berarti meletakkan iman dalam diri orang lain atau kelompok. Hal yang sama berlaku sebaliknya, menerima kepercayaan dan harus menunjukkan kepercayaan tersebut. Sehingga, untuk menanamkan loyalitas karyawan supaya berkomitmen tinggi, hendaknya perusahaan memperkenalkan karyawan dengan visi, misi, tujuan, sasaran dan nilai organisasi tersebut. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dengan senang hati akan menceritakan tentang perusahaan atau organisasi dimana dia bekerja.

Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen karyawan adalah pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan. Daft (2012) mengatakan bahwa Manajer dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan bisnis, memberikan informasi kepada karyawan, memperlakukan mereka dengan tulus, menawarkan mereka penghargaan (*reward*) yang sesuai. Perhargaan merupakan tanda bagi yang menerimanya bahwa tindakannya baik dan berguna dan dapat diterapkan lagi disaat mendatang. Sejalan dengan pendapat Daft, Robbins (2006) berpendapat bahwa penghormatan atau penghargaan diri bagi seseorang merupakan suatu kebutuhan yang mencakup

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kemandirian dan kebebasan. Individu juga membutuhkan penghargaan atas apa yang dilakukannya berkaitan dengan prestasi yang dimiliki.

Kenyataan di lapangan, masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Hal ini terjadi karena perusahaan belum memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, padahal keterlibatan karyawan merupakan salah satu komponen penting dari pengambilan keputusan. Untuk membuat keputusan-keputusan yang terbaik, sehingga perusahaan perlu melibatkan pegawai atau orang-orang yang memiliki informasi paling berharga dan tentu saja hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmennya untuk melaksanakan keputusan. Hal ini berarti bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memberikan potensi untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan juga bisa memberikan lebih banyak alternatif pemecahan masalah, karena banyaknya karyawan dengan berbagai perspektif yang berbeda tentunya akan menghasilkan berbagai alternatif yang berbeda pula dan tidak menutup kemungkinan untuk terciptanya alternatif yang lebih baik.

Masalah lain yang ditemukan oleh peneliti adalah berkaitan dengan penghargaan, karena penghargaan merupakan upaya perusahaan memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berprestasi. Penghargaan dapat berbentuk kompensasi, baik berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, bonus dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, sedangkan kompensasi non finansial dapat berbentuk tugas yang menarik, tanggung jawab dalam lingkungan kerja, atau berupa promosi. Kenyataan di lapangan, masalah imbalan kerja dipandang sebagai salah satu tantangan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena dalam memberikan imbalan, perusahaan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan internal maupun eksternal. Bersifat internal karena berkaitan dengan kemampuan organisasi yang membayar upah dan penghargaan (*reward*) yang wajar, sedangkan bersifat eksternal, organisasi berhadapan dengan berbagai peraturan, perundang-undangan, persaingan tenaga kerja, kondisi perekonomian, kondisi masyarakat dan kebutuhan lokal dan lain-lain.

1. Komitmen Organisasi

Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Mereka juga sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009), "*commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of this organization.*" Selanjutnya Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) juga menyimpulkan bahwa "*the employees has a strong desire to remain a member of organization, maybe because he or she want to stay, need to stay or*

feels he or she ought to stay.” Dengan melihat beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui komitmen, karyawan akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

Gibson et. al (2012) , mengemukakan bahwa: “*Organizational commitment, are a sense of identification, involvement, and loyalty, expressed by an employee toward the company. Commitment to an organization involves three attitudes; 1) a sense of identification with the organization’s goal, 2) a feeling of involvement in organization duties, and 3) a feeling of loyalty to the organization.*” Armstrong dan Brown (2006) “*Commitment is about identification with the goals is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf.*” Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah orientasi pegawai terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, keberpihakan, dan keterlibatannya dalam organisasi. Schermerhorn (2010) juga menyatakan bahwa, “*Organizational commitment is similar to job involvement, but reflects the degree of loyalty an individual feels toward the organization. Individual with organizational commitment identify strongly with the organization and take pride in considering themselves a member.*”

Selanjutnya, pendapat lain dari Daft (2012), “*Trust in management decisions and integrity is one important component of organizational commitment. Managers can promote stronger organizational commitment by being honest and trustworthy in their business dealings, keeping employee’s informed, giving them say a decisions, providing the necessary training and the other resources that enable them succeed, threatening them fairly, and offering rewards they value.*” Dalam rangka membangun komitmen organisasi, Mc. Shane dan Glinow (2010), berpendapat, “*there are almost as many ways to build organizational loyalty.*” Faktor pendukung dalam membangun komitmen organisasi:

- a. *Justice and support*
Komitmen afeksi hadir dalam organisasi yang memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral.
- b. *Shared Values* (berbagi nilai)
Pemahaman pada komitmen afeksi mengacu pada identifikasi seseorang dengan organisasi. Pegawai berkeyakinan bahwa nilai mereka sebangun dengan nilai-nilai yang dominan dalam organisasi.
- c. *Trust* (kepercayaan)
Kepercayaan berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko.
- d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasi)
Pemahaman organisasi mengacu pada sebaik apa karyawan memahami organisasi, yang terdiri dari petunjuk-petunjuk strategis, dinamika sosial dan gambaran fisik organisasi.

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

- e. *Employ involvement* (keterlibatan karyawan)
Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afeksi melalui penguatan identitas sosial karyawan dengan organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika berpartisipasi dalam keputusan yang menuntun masa depan organisasi.

2. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan merupakan tingkat ekspektasi positif yang ditunjukkan pegawai terhadap manajemen. Bila kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka apa yang menjadi tujuan organisasi akan mudah diterima.

Mc Shane dan Glinow (2008) mengatakan "*trust is a psychological state comparing the intention to accept vulnerability based on positive expectations of the intent or behavior of another person.*" Sejalan dengan pemikiran tersebut, Colquit, LePine, Wesson (2009) menyatakan bahwa "*Trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's action and intentions.*" Robbins (2006) menyebutkan ada : Lima dimensi dalam kepercayaan antara lain:

- a. Integritas, merujuk pada kejujuran dan kebenaran
- b. Kompetensi, mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal
- c. Konsistensi, terkait dengan kehandalan, prediktabilitas dan pertimbangan
- d. Loyalitas, keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan orang lain, dan
- e. Keterbukaan, kesediaan untuk menyatakan kebenaran.

Tingkatan kepercayaan yang terbangun dalam diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam aspek. Colquit, LePine dan Wessons (2009) menjelaskan "*...trust is rooted in different kinds of factors; disposition based trust, cognition based trust and affect-based trust.*" Masih menurut Colquitt, LePine dan Wessons "*issues of trust are intertwined with two related concepts: justice, reflect the perceived fairness of an authority's decision making; ethics, reflect the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms.*"

Terhadap komitmen Colquit, LePine dan Wesson (2009) menjelaskan : "*Trust affects organizational commitment, why? Trusting an authority increase the likelihood that an emotional bond will develop, particularly if that trust is rooted in positive feelings for the authority. Trusting an authority also makes it more likely that a sense of obligation will develop because employees feel more confident that authority deserves that obligation. When negative events occur, employees who trust the authority are willing to accept the vulnerability that comes with continued employment, remaining confident in their belief that the situation will eventually improve.*"

Sejalan dengan pendapat Colquitt, Daft (2012) mengatakan bahwa, "*Trust in management decisions and integrity is one important component of organizational commitment. Managers can promote stronger organizational*

commitment by being honest and trustworthy in their business dealings, keeping employee's informed, giving them say a decisions, providing the necessary training and the other resources that enable them succeed, threating them fairly, and offering rewards they value."

3. Penghargaan (Reward)

Penghargaan (*reward*) menjadi motivator atau pendorong karyawan untuk berprestasi secara optimal. Pemberian penghargaan yang ideal harus menjamin bahwa mereka yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan hasil besar.

Galbraith (2007) mengatakan " The reward system motivates employees and reinforces the behaviors that add value to the organization through salary, bonuses, stock, recognition, and benefits." Pendapat lain menurut Locke (2009), *"a reward is something valued by the target person."* Menurut Daft (2012) penghargaan *"also informs the person that the behavior was appropriate and can be used again the future."* Robbins dan Judge (2008) Penghargaan terhadap karyawan terdiri dari penghargaan intrinsik dapat berupa program pengakuan karyawan dan penghargaan ekstrinsik dapat berupa sistem kompensasi. Program pengakuan karyawan berkisar dari ucapan "terima kasih" yang spontan dan pribadi sampai program formal yang diumumkan secara luas. Jenis-jenis *reward* yang bisa diterima para pekerja cukup bervariasi, yang kesemuanya dimaksudkan untuk memenuhi komitmen karyawan sehingga tercipta loyalitas karyawan. *Reward* yang paling menarik bagi karyawan adalah uang, karena dapat digunakan membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh masing-masing individu.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Luthans (2009), menyatakan *"Money is the most obvious organizational reward, but the non financial reward and receiving increased attention. In fact, one comprehensive review of surveys that ask the value employees place on various reward found that non financial reward were ranked much higher than financial ones."* Sementara itu, Menurut Gibson et.al. (2006) *"Intrinsic rewards are important for develoving organizational management. Organizational able to meet employees's needs by providing achievement opportunities and by recognizing achievement when it occurs have significant impact on commitment. Thus, managers need to develop intrinsic reward system that focus on personal importance or self esteem to intregate individual and organizational goals and to design challenging jobs."* Pemikiran McShane dan Glinow (2003) menyatakan bahwa *"Organizational reward employees for them membership and seniority, job status, competencies, and performance. Each reward objective has its advantages an disadvantages"*.

Luthans (2009) juga memberikan pendapat *"Organization provide rewards to their personnel in order try to motivate their performance and encourage their loyalty and retention. Organization reward take a number of different forms including money (salary, bonuses, incentive pay) recognition and benefits."*

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan regresi linear berganda. Variabel yang dikaji terdiri atas dua macam, yakni :

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

variabel eksogen (bebas) dan variabel endogen (terikat). Variabel eksogen terdiri dari variabel X_1 dan Variabel X_2 yang memberikan pengaruh langsung secara sendiri-sendiri terhadap variabel endogen (Y) dan diikuti pengaruh langsung secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TRIBUN di Jakarta Pusat. Untuk mengetahui besarnya jumlah sampel maka digunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* (acak sederhana), sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Instrumen penelitian. Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa tahapan, mulai dari (1) mengkaji teori yang berkaitan dengan semua variabel yang diteliti, (2) menyusun indikator-indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi, (4) penyusunan butir pernyataan dan penetapan skala pengukuran, (5) pelaksanaan uji coba instrumen, dan (6) analisis butir pengujian instrumen penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Dari data mengenai Komitmen Organisasi (Y) diperoleh rentangan skor antara 62 sampai dengan 124 dengan harga rata-rata sebesar 101.74 simpangan baku sebesar 12.733, median sebesar 101.5, dan modus sebesar 111. Berdasarkan data mengenai kepercayaan (X_1) diperoleh rentangan skor antara 61 sampai dengan 123 dengan harga rata-rata sebesar 102.70, simpangan baku sebesar 12.529, median sebesar 103, dan modus sebesar 101. Dari data mengenai penghargaan (X_2) diperoleh rentangan skor antara 64 sampai dengan 126 dengan harga rata-rata sebesar 101.74, simpangan baku sebesar 13.348, median sebesar 102.50, dan modus sebesar 99.

2. Uji Normalitas dan Linearitas

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Persyaratan Data

NO	VARIABEL	UJI NORMALITAS	UJI LINEARITAS	KESIMPULAN
1	Komitmen Organisasi	0,569	0,000	Normal dan linear
2	Kepercayaan	0,765	0,000	Normal dan linear
3	Penghargaan	0,528	0,000	Normal dan linear

3. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Namun, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, diperlukan pengujian persyaratan analisis yaitu dengan uji normalitas dan linearitas. Pengujian normalitas dilakukan pada data variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) atas data variabel bebas, yaitu kepercayaan (X_1) dan penghargaan (X_2) dengan menggunakan uji liliefors pada $\alpha = 0.05$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji liliefors. Didapat untuk variabel kepercayaan tingkat signifikan ($0,569 > 0,05$), penghargaan ($0,765 > 0,05$), dan komitmen organisasi

(0,528 > 0,05), karena tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 maka dikatakan distribusi ketiga sampel adalah normal.

4. Uji Linearitas variabel Y atas X₁

Dari hasil analisis linearity menunjukkan bahwa harga sig sebesar 0,000 < 0,05 atau jika dilihat dari *deviation from linearity* diperoleh nilai sig sebesar 0,128 > 0,05. Berarti model regresi linear.

5. Uji Linearitas variabel Y atas X₂

Dari hasil analisis linearity menunjukkan bahwa harga sig sebesar 0,000 < 0,05 atau jika dilihat dari *deviation from linearity* diperoleh nilai sig sebesar 0,331 > 0,05. Berarti model regresi linear.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan rumus regresi linear ganda. Hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dianalisis dengan rumus regresi linear ganda. Rincian hasil pengujian setiap hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Ringkasan Analisis Regresi

	R	KD	Sig. F	F hitung	Sig. T	t hitung	Persamaan Regresi
X ₁	0,888	78,8%	0,000	117,418	0,000	4,218	Y = 76,687 + 0,397 X ₁ + 0,524 X ₂
X ₂					0,015	5,937	

Sumber: Diolah penulis

Untuk persamaan regresi diketahui $Y = 76,687 + 0,397 X_1 + 0,524 X_2$ dari persamaan ini diartikan jika ada peningkatan 1 point kepercayaan dan penghargaan maka juga akan terjadi peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh X₁ Secara Parsial Terhadap Y

Untuk uji lanjut variabel X₁ secara partial diketahui nilai sig. (t) 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,000 < 0,05 atau $t_{hitung} (4,218) > t_{tabel} (1,99)$ yang artinya terdapat pengaruh kepercayaan secara partial terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dapat dipahami mengingat Kepercayaan mengacu pada harapan positif seseorang terhadap orang lain. Kepercayaan pegawai terhadap pimpinannya akan berdampak pada hasil pekerjaan yang positif, meningkatkan kinerja, perilaku organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepercayaan pegawai pada pegawai yang lain serta pada atasan mendorong mereka untuk tetap berada dalam organisasi serta tidak berpindah pada organisasi lain. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang tinggi diperlukan untuk membangun komitmen organisasi. Terhadap Komitmen dan pengaruhnya terhadap kepercayaan, Colquit, LePine dan Wesson (2009) menjelaskan: "*affects organizational commitment, why? Trusting an authority increase the likelihood that an emotional bond will develop, particularly if that trust is rooted in positive feelings for the authority. Trusting an authority also makes it more likely that a*

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

sense of obligation will develop because employees feel more confident that authority deserves that obligation. When negative events occur, employees who trust the authority are willing to accept the vulnerability that comes with continued employment, remaining confident in their belief that the situation will eventually improve." Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anu Puusa dan Ulla Tolvanen (2006) tentang *organizational identity and trust*. Mereka menyebutkan "*trust is an essential element in construtive human relationships. It creates togetherness and gives people a feeling security. We believe that trust and creation of trust is the key in creating greater commitment to the organization.*" (Anu Puusa dan Ulla Tolvanen, Jurnal *EJBO. Electric Journal of Business Ethics and Organizatio Studies*, Vol. 11 No. 2, hal.2)

Lebih lanjut Penelitian oleh Zeffane Rachid, Syed A. Tipu, dan James C. Ryan (2011) tentang *Communication, Commitment and Trust : Exploring The Triad*. Penelitian ini melibatkan 244 karyawan dari sebuah organisasi pengolahan makanan menengah yang beroperasi di NSW (Australia) yang berupaya menggali hubungan antara, komunikasi kepercayaan dan komitmen. Analisis korelasi mengungkapkan bahwa efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, komitmen dan rasa bangga bekerja untuk perusahaan, dan kepercayaan secara signifikan saling terkait. Namun, hubungan antara kepercayaan dan Komunikasi adalah yang terkuat, dengan komitmen juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepercayaan. (Zeffane Rachid, Syed A. Tipu, dan James C. Ryan, *Journal of Bussiness and Management*, volume 6, No.6, hal.77.)

Pengaruh X2 Secara Parsial Terhadap Y

Uji variabel X2 secara partial diketahui nilai sig. (t) 0,008 hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,024 < 0,05$ atau $t \text{ hitung } (5,937) > t \text{ tabel } (1,99)$ yang artinya terdapat pengaruh penghargaan secara partial terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dapat dipahami mengingat komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dari seseorang untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan visi dan misi organisasi. Salah satu faktor yang mempunyai hubungan terbentuknya komitmen adalah penghargaan (*reward*) bahwa bila *reward* yang didapatkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara teoretik pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap komitmen organisasi dijelaskan Gibson et.al. (2006) "*Intrinsic rewards are important for develoving organizational management. Organizational able to meet employees's needs by providing achievement opportunities and by recognizing achievement when it occurs have significant impact on commitment. Thus, managers need to develop intrinsic reward system that focus on personal importance or self esteem to intregrate individual and organizational goals and to design challenging jobs.*"

Penelitian yang relevan akan pengaruh penghargaan terhadap komitmen kerja dilakukan Chiang dan Chen (2013) , Studinya meneliti bagaimana

kepercayaan dan penghargaan moneter yang diberikan mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan memperkuat komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan yang dirasakan dan penghargaan yang diterima perawat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh X1 Dan X2 Secara Simultan Terhadap Y

Untuk nilai uji signifikansi secara simultan diketahui nilai sig. (F)0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} (117,418) > F_{tabel} (3,14)$ yang artinya terdapat pengaruh kepercayaan dan penghargaan secara simultan atau bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa kepercayaan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dapat dipahami mengingat dalam sebuah organisasi, manfaat kepercayaan diantaranya adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi. Ketika seorang karyawan yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh. Hal ini dapat dipahami mengingat *Reward* (penghargaan) adalah hal penting bagi setiap pegawai karena mencerminkan ukuran atau nilai dari sebuah karya. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan dalam pemberian penghargaan dan tentu saja hal ini juga akan memengaruhi kepercayaan mereka terhadap organisasi. Dengan kepercayaan dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan membuat pihak otoritas atau perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki komitmen organisasi karena otoritas memiliki perasaan positif dan cenderung menumbuhkan ikatan secara emosional dengan pegawai dan kepercayaan karyawan pada otoritas juga menimbulkan perasaan berkewajiban, karena karyawan merasa yakin bahwa otoritas berhak mendapatkan kewajiban tersebut.

D. PENUTUP

Simpulan

1. Terdapat pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan dan sebaliknya, maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan di perusahaan tersebut.
2. Terdapat pengaruh penghargaan secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik, tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka makin tinggi komitmen organisasi karyawan.
3. Terdapat pengaruh kepercayaan dan penghargaan secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dan semakin baik penghargaan

PENGARUH KEPERCAYAAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TRIBUN JAKARTA PUSAT

yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka makin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, diajukan beberapa saran dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan, diantaranya:

1. Memberikan penghargaan dan sanksi yang adil kepada para karyawan, sehingga mereka meyakini bahwa mereka diperlakukan secara adil.
2. Usulan dari bawahan hendaknya diakomodir secara adil dan berimbang.
3. Melakukan sosialisasi kepada bawahan secara merata, ketika hendak memberlakukan kebijakan baru.
4. Membina interaksi yang harmonis dengan bawahan
5. Dalam proses pengambilan keputusan, hendaknya menjunjung tinggi prosedur yang sudah ditetapkan bersama.
6. Memberikan ruang bagi para karyawan untuk dapat mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Anu Puusa dan Ulla Tolvanen.2006. *Organizational Identity and Trust. Jurnal EJBO. Electric Journal of Business Ethics and Organizatio Studies, Vol. 11 No. 2.* <http://ejbo.jyu.fi.pdf>.
- Armstrong, Michael dan Brown Duncan.2006. *Strategic Reward : Making it Happen.* London: Kogan Page
- Boe,T.A. 2002. *Gaining and or Maintaining Employee Trust Within Service Organization.* Menomonie, Wisconsin: University of Wisconsin- Stout.
- Chiang dan Chen .2013. *Enhancing The **Commitment** of Nurses to the Organization by means of Trust and Monetary **Reward.** Taiwan:* Department of Business Administration, Chung Hua University, HsinChu.
- Colquit, Jason A. Jeffery A. Lepine, dan Michael J Wesson. 2009. *Organizational Behaviour,* New York: McGraw-Hill.
- Daft, Richard L. 2012. *New Era of Management.* Canada: South-Western Cengage Learning.
- Galbraith, Jay R. 2007. *Designing Your Organization.* San Fransisco: Jossey Bass, A Wiley Imprint.

- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, dan Robert Konopaske. 2006. *Organizations Behavior, Structure, Process*. New York: Mc-Graw Hill.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, dan Robert Konopaske. 2014. *Organizations Behavior, Structure, Process*, New York: Mc-Graw Hill.
- Locke, Edwin A. 2009. *Organizational Behavior*. UK: Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Mc Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. New York : Mc- Graw-Hill
- Mc Shane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. New York : Mc- Graw-Hill
- Mc Shane, Steven L., dan Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. New York : Mc- Graw-Hill
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Kompas Gramedia.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2012. *Management*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, John R. 2010. *Introduction to Management*. Asia: John Wiley and Sons, Inc
- Zeffane Rachid, Syed A. Tipu, dan James C. Ryan. 2011. *Communication, Commitment and Trust : Exploring The Triad , Journal of Bussiness and Management, volume 6, No. 6, 2011*. <http://translationjournal.net/journal/65naive>.