



**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT (UPPM) STKIP PGRI BANGKALAN
PUSAT BAHASA**

Badan Penyelenggara: YPLP-PT PGRI Bangkalan
(Berdasarkan SK.MenKumHam No.AHU.3296.AH.01.04 Tahun 2010 tgl.10-8-2010)
Jl. Soekarno Hatta No. 52 Telp (031) 99301078 Bangkalan 69116
Website: www.stkipgri-bkl.ac.id Email: uppm@stkipgri-bkl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: **253** /C8/G/IV/2023

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Arfiyan Ridwan, M.Pd.
NIDN : 0723078802
Jabatan : Penanggung Jawab Pusat Bahasa

Menerangkan bahwa artikel di bawah ini:

- a) Nama penulis : Manah Tarman
- b) Judul artikel : Rasa Percaya Terhadap Keetrlibatan Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bangkalan
- c) Nama Jurnal : Prosiding SNAPPmas
- d) Vol/No/tahun : 2018

telah diperiksa tingkat plagiasinya dengan menggunakan perangkat *Turnitin* dengan tingkat **similaritas 18.%** yang hasil laporannya dilampirkan bersama surat ini.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Bangkalan, 13 April 2023

Mengetahui,
Kepala UPPM

Mety Liesdiani, S.Kom., M.MSI
NIDN 0023098104

Penanggung Jawab
Pusat Bahasa



Arfiyan Ridwan, M.Pd.
NIDN 0723078802

Article 10

by Manah Tarman

Submission date: 13-Apr-2023 08:00PM (UTC-0500)

Submission ID: 2063955701

File name: 10._SNAPMASS.pdf (343.96K)

Word count: 6152

Character count: 41785

Rasa Percaya Terhadap Keterlibatan Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bangkalan

Manah Tarman
 STKIP PGRI Bangkalan
 tarmanah2@gmail.com

Abstract

This study aims to test and find the empirical evidence the influence of mutual trust towards the job involvement of administrators of Bangkalan Regency KPRI . The population used in this research is the entire Executive Board of the Bangkalan Regency KPRI cooperative as much as 320 KPRI active administrators in Bangkalan Regency. Sampling is done using random sampling area Superintendent who made the samples is the KPRI administrators are still exists in the city or sub-district closest to Bangkalan Regency, which has always held a RAT per year, the sample numbered 66 people KPRI administrators. Engineering data retrieval method using question form. Data analysis using simple regression with SPSS application program 21. The results showed there was significant influence between the sense of trust with the job involvement of the Bangkalan Regency KPRI administrators.

Keywords : *trust, job involvement, cooperative.*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip kerja sama sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan (UU Koperasi, no 25 tahun 1992). Berdasarkan definisi itu koperasi mengandung dua unsur yaitu ekonomi dan sosial. Sebagai suatu bentuk perusahaan, koperasi berusaha memperjuangkan pemenuhan kebutuhan ekonomi anggotanya secara efisien. Koperasi sebagai perkumpulan orang, memiliki watak sosial yang mengutamakan peningkatan kesejahteraan ekonomi para anggotanya (Baswir, 2010: 5). Jadi koperasi anggotanya terdiri dari orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama secara kekeluargaan untuk kesejahteraan anggota. Widjanarko (2007) menyampaikan :“Bila kita menyimak sejarah perkoperasian di Indonesia, dalam perkembangannya saat ini masih belum berkiprah secara optimal dalam kancah perekonomian nasional. Secara faktual banyak koperasi yang mengalami kegagalan didalam pengelolaannya, sampai terjadi koperasi tidak aktif.

Adanya kesenjangan antara tujuan koperasi yang mulia dengan kenyataan pengelolaan yang mengalami kegagalan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan fokus studi.

Masih terdapat koperasi yang tidak dapat mensejahterakan anggotanya, bahkan mengalami kegagalan, karena berbagai faktor, diantaranya faktor permodalan, anggota, besarnya omset penjualan, kepemimpinan, suasana kerja koperasi, partisipasi anggota dan karyawan, motivasi yang rendah dari anggota, pengurus, rendahnya kepercayaan dari para anggota maupun pengurus terhadap kepemimpinan koperasi, rendahnya keterlibatan dan komitmen pengurus dan para anggota terhadap organisasi koperasi, dan lain-lain. Koperasi yang ada selama ini dianggap sebagai koperasi yang mensejahterakan pengurus bukannya kesejahteraan anggota (Suprayitno, 2007). Koperasi sebagai organisasi kumpulan orang bukan kumpulan modal (Hanel, 1985:70), tetapi pada prinsipnya koperasi adalah lembaga ekonomi, dengan tanggung jawab dan misi sosial (Anoraga dan Sudantoko, 2002: 120), pengelolaannya harus mengikuti pedoman bisnis dan manajemen. Keterkaitan banyak faktor terhadap eksistensi koperasi merupakan hal yang perlu diungkap.

Madura yang terdiri dari empat kabupaten dengan empat Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (PKPRI), masing-masing satu PKPRI di setiap kabupaten. Setiap PKPRI terdiri dari beberapa Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI). Studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, berhasil mewawancarai para pengurus PKPRI yang ada di Madura. Penulis menemukan beberapa fakta berikut. Pada awal pendirian KPRI-KPRI di Kabupaten Bangkalan memiliki 78 KPRI, berangsur-angsur berkurang menjadi 54 KPRI pada tahun 2017.

Keterlibatan kerja pengurus koperasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah rasa percaya. Keberhasilan koperasi dapat ditentukan oleh adanya peranan rasa percaya dari semua unsur yang ada di dalam koperasi, termasuk antar anggota, dan para pengurus serta pemimpin koperasi juga ikut menentukan keberhasilan koperasi. Koperasi sebagai badan usaha tidak mungkin segala aktifitasnya dilakukan sendiri oleh para anggota. Untuk dapat berkembang secara profesional, tentu saja koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kebutuhan

koperasi. Pengurus koperasi yang berkompeten dibutuhkan untuk ikut menjalankan roda operasional koperasi, sejalan dengan perkembangan usaha koperasi, agar dapat tercapai kesejahteraan para anggotanya. Pengurus dapat bekerja dengan tenang apabila mereka percaya kepada pemimpin dan pengurus lainnya.

Literatur koperasi selalu menggunakan kata rasa percaya untuk menerangkan perilaku dalam koperasi (Birchall *and* Simmons, 2004; Hansen *et al.*, 2002; Morrow *et al.*, 2004). Koperasi akan berkembang dengan baik apabila terdapat rasa percaya antara semua anggota, pengurus dan pimpinannya. Rasa percaya atau kepercayaan sebagai dasar kegiatan dalam berkoperasi sebaiknya memang harus tertanam di dalam seluruh komponen yang ada dalam koperasi, karena yang mendasari pendirian koperasi adalah jiwa dan semangat kekeluargaan dan kebersamaan, dan hal itu dapat dicapai kalau ada kepercayaan diantara semua unsur dalam koperasi, sesuai dengan hakikat koperasi dari anggota, oleh anggota dan untuk anggota. Peranan saling percaya penting untuk mencapai kesejahteraan anggota.

17 Studi yang dilakukan oleh Searle *et.al* (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan antara antara keterlibatan kerja dengan rasa percaya karyawan. Studi Searle *et al.* (2011) menempatkan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi rasa percaya karyawan. Pada studi ini sebaliknya rasa percaya mempengaruhi keterlibatan kerja. Oleh karena ada gap tersebut, maka penulis merasa perlu untuk mengadakan studi yang menganalisis pengaruh rasa saling percaya pengurus koperasi terhadap keterlibatan kerja.

Studi dari Bussing (2002) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara rasa saling percaya terhadap supervisor dengan keterlibatan kerja pada pekerja bank di Jerman. Sementara studi yang dilakukan oleh Abrrow *et al.* (2013) menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara rasa saling percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

Dari uraian di atas diketahui bahwa rasa percaya dan keterlibatan kerja merupakan komponen penting di dalam eksistensi KPRI di kabupaten Bangkalan. Diduga ada keterkaitan yang kuat antara rasa percaya dengan keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Namun pola keterkaitan tersebut masih perlu diungkapkan. Oleh

karena itu dalam studi ini peneliti ingin menemukan pola alur dari rasa percaya dengan keterlibatan kerja dalam mendukung eksistensi KPRI di kabupaten bangkalan.

Studi ini perlu dilakukan lebih lanjut, untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris, hipotesis yang telah ditentukan. Diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen koperasi pada umumnya dan pengelolaan praktis koperasi pada khususnya. Konsep-konsep yang digunakan dalam studi ini berasal dari literatur perilaku organisasional dan hasil studi empiris yang relevan dengan variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Sejalan dengan latar belakang masalah dan tujuan studi, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Rasa Percaya terhadap Keterlibatan Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan).

KAJIAN LITERATUR

Definisi Koperasi

Mengingat betapa pentingnya koperasi maka dapat dijabarkan beberapa pengertian, koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos semurah-murahnya. Itulah yang dituju. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan (Hatta, 1954). Jadi koperasi adalah lembaga yang mengutamakan kepentingan anggota dengan harga yang murah.

Menurut ILO (1966) dikutip dari Baswir (2000: 2), koperasi adalah suatu perkumpulan orang yang biasanya memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan.

Dalam UU koperasi no. 25 tahun 1992, dinyatakan ‘Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan

kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Jadi berdasarkan definisi di atas, koperasi merupakan kumpulan orang bukan modal yang bekerja bersama-sama untuk mencapai kesejahteraan bersama. Tetapi walaupun demikian koperasi sebagai badan usaha tetap memerlukan strategi terutama strategi keuangan untuk mengembangkan usahanya agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tercapai kesejahteraan anggota.

Perilaku Organisasional

Definisi perilaku organisasional menurut Robbins (1986: 8) adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Perilaku organisasional adalah studi tentang apa yang orang-orang lakukan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Perilakunya terkait dengan pekerjaan, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen. Perilaku organisasi membahas topik-topik: motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja (Robbins and Judge, 2015: 6) .

Definisi perilaku organisasional menurut Gibson *et al.* (2006), bidang studi berdasarkan teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari persepsi, nilai-nilai, mempelajari kapasitas dan tindakan individu selama bekerja di dalam kelompok dan organisasi dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategi.

Jadi dari definisi perilaku organisasional di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasional pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia di dalam organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku organisasional terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang menyangkut perilaku individu dalam kaitannya dengan kelompok dan organisasi. Perilaku organisasional dianalisis dalam tiga tingkatan, yaitu individu, kelompok dan organisasi sebagai suatu sistem (Sopiah, 2008: 5).

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkatan individu, menyatakan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, baik dari segi minat, keyakinan, nilai dan lain-lain. Perbedaan ini dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi. Peranan pemimpin untuk dapat menelaraskan perbedaan individu ini agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila pemimpin tidak dapat menelaraskan perbedaan individu dengan tujuan organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi, sehingga kinerjanya rendah.

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkatan kelompok, maknanya adalah bahwa setiap kelompok memiliki aturan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Berbeda dalam di bidang norma, budaya, sikap, keyakinan, dan lain-lain. Perbedaan antar kelompok dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi. Kalau perbedaan itu tidak dapat diatasi, maka kinerja organisasi akan terganggu. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik antar kelompok supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkat organisasi, bermakna bahwa setiap organisasi memiliki struktur, tujuan, visi, misi, kebijakan dan lain-lain yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap struktur yang berbeda akan memiliki implikasi pada jenis komunikasi yang dibangun dalam organisasi itu. Pada organisasi yang menganut asas sentralisasi, bawahan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, arah komunikasinya dari atas ke bawah. Sebaliknya organisasi yang menganut asas desentralisasi, arah komunikasi dari bawah ke atas, bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Tujuan mempelajari perilaku organisasional (Nimran, 1996) adalah sebagai berikut untuk prediksi, eksplanasi, dan pengendalian. Jadi berdasarkan tujuan mempelajari perilaku organisasional di atas, kita dapat memprediksi dan menjelaskan serta mengendalikan perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi. Perilaku yang baik akan di *reinforcement*, perilaku yang tidak baik yang sekiranya mengganggu jalannya organisasi akan dicegah dan diperbaiki, sehingga perilaku karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Rasa Percaya

Definisi Rasa Percaya

Salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah adanya rasa percaya. Rasa percaya secara ²² timbal balik yang tinggi antar anggota-anggotanya, dan pemimpinnya. Para anggota meyakini integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain dan pemimpinnya (Sopiah, 2008: 45). Rasa percaya adalah pengharapan positif terhadap perilaku orang lain (Lewicki et al, 1998). Harapan positif menurut Robbins (2003: 336) adalah pengetahuan dan keakraban tentang kelompok lain.

Definisi rasa percaya dilihat dari sudut level dasar, yaitu rasa percaya interpersonal (Mc Allister, 1997) yaitu kepercayaan dalam diri individu, dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan perkataan, tindakan dan keputusan pada orang lain. Unsur penting dalam definisi ini adalah pengetahuan bahwa rasa percaya mengembangkan kepercayaan tentang perilaku orang lain yang dapat diprediksi untuk mengetahui motif dan niat baik ketika mengambil keputusan.

Dimensi Rasa Percaya

Beberapa dimensi rasa percaya yang harus digarisbawahi adalah : integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan (Robbins, 2003: 336). Integritas menunjukkan kepada *honesty* (kejujuran) dan *truthfulness* (bersikap sebenarnya). Integritas nampaknya yang paling penting diantara dimensi rasa percaya yang lain. Tanpa persepsi karakter moral kepada orang lain dan dasar kejujuran, dimensi rasa percaya yang lain tidak akan berarti.

Kompetensi menekankan kepada pengetahuan dan keterampilan teknik dan interpersonal individu. Apakah orang lain memahami apa yang dia bicarakan? Orang lain akan mendengarkan perkataan orang yang dipercayainya memiliki kemampuan. Orang lain membutuhkan kepercayaan bahwa seseorang memiliki keterampilan dan kemampuan bahwa apa yang dikatakannya akan dikerjakan.

Konsistensi menyangkut reliabilitas/keajegan individu, dapat diduga, dan memiliki pertimbangan yang baik dalam menangani situasi. Ketidakkonsistenan dalam perkataan dan tindakan akan menurunkan rasa percaya . Dimensi ini khususnya cocok untuk manager.

Loyalitas adalah keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan muka orang lain. Rasa percaya menghendaki bahwa ketergantungan kepada orang lain bukan tindakan

oportunistik. Dimensi yang terakhir adalah *openness* (keterbukaan), yang menekankan kesediaan berbagi gagasan dan informasi dengan bebas.

Dimensi-dimensi rasa percaya tidak hanya seperti diuraikan di atas, tapi beberapa peneliti telah menemukan dimensi lain terkait dengan rasa percaya walaupun pada dasarnya hampir sama. Mayer *et al.* (1995) meneliti dimensi rasa percaya yang terdiri dari *ability*, *benevolence* dan *integrity*. Pada dasarnya ketiga dimensi menurut Mayer *et al.* hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Robbins, *ability* pada dasarnya adalah kompetensi, *benevolence* (kebajikan) hampir sama dengan *trustworthiness* (jujur). Dilihat dari maknanya, dimensi rasa percaya yang dikemukakan oleh Robbins maupun Mayer *et al.* sama.

Butler (1991) menguraikan dimensi rasa percaya sebagai berikut : *availability*, *competence*, *consistency*, *discreetness*, *fairness*, *integrity*, *loyalty*, *openness*, *promise fulfillment*, *receptivity*. Lima dimensi rasa percaya yang diajukan oleh Butler sama dengan dimensi yang dibahas oleh Robbins. Menurut Butler (1991), *discreetness* adalah menjaga kepercayaan, *fairness* berkaitan dengan memperlakukan orang lain dengan adil. *Promise fulfillment*, kesediaan untuk menepati janji. Terakhir *receptivity* adalah kesediaan menerima ide-ide atau gagasan. Kalau dilihat dari maknanya, *receptivity* dapat digolongkan ke dalam dimensi *openness*.

Dimensi rasa percaya menurut McAllister terdiri dari *cognitive trust* dan *affective trust*. *Cognitive trust* adalah kepercayaan berdasarkan rekam jejak dan reputasi individual tentang kemandirian, keajegan, dan profesionalisme. Peranan harapan dan norma profesional meliputi perkataan orang, tindakan dan keputusannya dapat dipercaya. Rasa percaya diturunkan dari standar impersonal (kepercayaan, sertifikasi, dan sejenisnya) dan ditransformasikan dalam *cognitive trust* personal melalui interaksi setiap saat.

Affective trust adalah kepercayaan individual suatu perusahaan, dan keinginan bertindak berdasarkan perkataan, tindakan dan keputusan terhadap orang lain. Sebagai manusia yang memiliki emosi dalam hubungan personal, mengekspresikan kepedulian, dan peduli pada kesejahteraan orang lain, dan mau memahami perasaan timbal balik, percaya pada ucapan, tindakan dan keputusan orang lain. Dasar *affective* tidak memungkinkan berkhianat, selalu setia, dan percaya dari waktu ke waktu.

Affective trust (rasa percaya afektif) meliputi unsure-unsur instink, firasat, dan intuisi yang terdapat di dalam diri masing-masing pengurus yang akan mempengaruhi rasa percaya antar pengurus yang ada di dalam koperasi.

Menurut McAllister, hubungan rasa percaya dengan organisasi adalah dapat mengembangkan tingkat koordinasi dan efisiensi (Braddach and Eccles, 1989; Penning and Woiceshyn, 1987), mengurangi kebutuhan monitoring dan kontrol (Ouchi, 1979; Penning and Woiceshyn, 1987) serta mengembangkan tingkat bantuan interpersonal dan koordinasi pengembangan perilaku (Organ, 1988; McAllister, 1995).

Adapun cara-cara untuk membangun kepercayaan (Sopiah, 2008: 46) adalah :

- 28 1. Tunjukkan cara bekerja, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk orang lain.
2. Jadilah pemain tim. Mendukung kelompok, menunjukkan loyalitas (kesetiaan) seseorang pada kelompoknya.
3. Praktekkan keterbukaan. Keterbukaan membimbing kearah keyakinan dan kepercayaan. Berterus terang mengenai masalah-masalah yang terjadi dan ungkapkan sepenuhnya informasi yang relevan.
4. Berlakulah adil. bersikap objektif dan tidak berat sebelah dalam evaluasi kinerja dan menunjukkan perhatian pada persepsi ekuitas dalam berbagai ganjaran.
5. Utarakan perasaan. Dengan berbagi perasaan anda kepada orang lain maka orang lain akan melihat seseorang apa adanya. Mereka akan meningkatkan rasa hormatnya.
- 15 6. Menunjukkan konsistensi dalam nilai-nilai dasar yang memandu pengambilan keputusan akan mendatangka kepercayaan..
7. Memelihara keyakinan orang terhadap diri kita. Menjaga rahasia pribadi orang lain yang pernah diceritakannya kepada kita.
8. Menunjukkan kompetensi yang dimiliki. Orang lain akan hormat jika kita menunjukkan kemampuan teknis dan profesional serta etika bisnis yang baik.

Keterlibatan Kerja

Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sudah mendapat perhatian dari para psikolog maupun sosiolog (Lodahl and Kejner, 1965). Para psikolog lebih cenderung mengarahkan pada kondisi organisasional terhadap keterlibatan kerja, seperti bermaknanya pekerjaan, memadainya supervisi, dan lain-lain. Sementara para sosiolog lebih memperhatikan pada aspek-aspek proses sosialisasi yang menuntun pada kaitan manusia bekerja dengan norma dan nilai-nilai yang relevan.

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga dirinya (Robbins, 2003: 91). Keterlibatan kerja menurut Blau and Boal (1987), identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memihak dan peduli pada pekerjaannya. Karyawan dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan organisasinya, mendukung kebijakan organisasinya.

Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka mencapai kesuksesan organisasi. Dengan melibatkan karyawan pada pekerjaan, akan memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kamandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, karyawan akan lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih terpuaskan dengan pekerjaannya. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku untuk individu saja, tetapi bagi tim kerja yang diberikan kendali lebih atas kerja mereka, maka moral dan kinerja mereka akan meningkat (Robbins and Judge, 2015: 164-165).

Dari beberapa teori yang dijelaskan di atas, maka keterlibatan kerja dapat disimpulkan sebagai partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Karakteristik keterlibatan kerja sebagai berikut (Kanungo, 1982) :

1. Aktif di dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan (Allport, 1947). Aktif berpartisipasi berarti perhatian terhadap sesuatu. Dari tingkat perhatian ini dapat diketahui tingkat partisipasi dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Menganggap pekerjaannya sebagai yang utama

Seseorang yang mengutamakan pekerjaannya akan berusaha sebaik mungkin melakukan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidupnya dan layak untuk diutamakan.

3. Memandang pekerjaannya penting untuk harga dirinya

Keterlibatan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap dalam pekerjaannya, dimana karyawan itu menganggap pekerjaan itu penting untuk dirinya. Harga diri adalah perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat berarti merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka terhadap dirinya (Robbins, 2003:128). Seorang karyawan yang merasa pekerjaannya berarti dan sangat berharga baik secara materi maupun psikologis, maka karyawan itu akan menghargai dan berusaha sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan itu merasa bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya.

Anteseden Keterlibatan Kerja

Anteseden keterlibatan kerja dapat difahami dalam tiga cara, yaitu keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel perbedaan individu, variabel situasional, dan variabel interaksi individu dan situasi (Rabinowitz and Hall, 1977).

a. Keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel perbedaan individu.

Seseorang yang telah memiliki internalisasi nilai-nilai tradisional, seperti etika moral agama, karakter moral bekerja dan rasa tanggung jawab dapat dikatakan melakukan keterlibatan kerja (Dubin, 1956; Runyon (1973). Sementara Lodahl (1964) merumuskan hipotesis bahwa determinan utama keterlibatan kerja adalah orientasi nilai pada pekerjaan yang dipelajari lebih dulu dalam proses sosialisasi. Hall and Mansfield (1971) dan Hulin and Blood (1968) menyatakan bahwa keterlibatan kerja

termasuk dalam karakteristik personal (pribadi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja itu terkait dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing pribadi karyawan.

Penelitian Hall *and* Mansfield (1971) menyatakan bahwa perbedaan individu mempengaruhi keterlibatan kerja. Runyon (1973) menemukan bahwa faktor dimensi fungsi internal-eksternal kepribadian mempengaruhi keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa faktor yang ikut mempengaruhi keterlibatan kerja :

- 1) Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Schwyhart *and* Smith, 1972; Jones, James *and* Bruni, 1975; Hall *and* Mansfield, 1975).
 - 2) Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Mannheim, 1975).
 - 3) Status perkawinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Gannon *and* Hendrickson, 1973).
 - 4) Jenis kelamin, Rabinowitz (1975), menemukan rata-rata keterlibatan yang lebih tinggi pada pria dari pada wanita dalam kementerian pemerintah Kanada.
 - 5) Lama bekerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Lodahl *and* Kejner, 1965).
 - 6) Pentingnya kepuasan harga diri atau pertumbuhan minat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Lawler, 1973; Maurer, 1969; Rabinowitz, 1975).
- b. Keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel fungsi situasi
- Vroom (1962) menyatakan bahwa faktor pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat dimana karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Hal yang relevan harus dipertimbangkan dalam keterlibatan kerja bukan hanya individual tetapi juga organisasional. Rabinowitz (1977) dan Vroom (1962) mengungkapkan bahwa faktor situasional mempengaruhi keterlibatan kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja sebagai fungsi situasi
- 1) Perilaku pemimpin

Jones *et al.* (1975) menyatakan terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku pimpinan.

2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan

March *and* Simon (1958) dan White *and* Ruh (1973) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Siegel *and* Ruh (1973) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengambilan keputusan dengan keterlibatan kerja.

3) Faktor social

Lodahl (1964) menemukan bahwa keterlibatan kerja berkaitan erat dengan keterlibatan kelompok.

4) Tingkat pekerjaan

Tannenbaum (1966) menetapkan bahwa individu yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi pada umumnya tertarik dan lebih terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang yang memiliki pekerjaan yang lebih rendah. Sementara Lodahl *and* Kejner (1965) menemukan tidak ada hasil yang signifikan dalam perbandingan tingkat status perawat pribadi dengan keterlibatan kerja. Rabinowitz (1975) menemukan tidak ada hubungan antara keterlibatan dan ukuran tingkat keahlian dalam sampel 40 pekerjaan operasional, supervisor, dan teknik pemerintah Kanada.

5) Faktor situasional lain

Tannenbaum (1966) menandai bahwa jumlah control dan pengaruh seseorang yang memiliki penghargaan pada pekerjaannya akan memiliki pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Lawler *and* Hall (1970) mengatakan bahwa semakin orang terlibat dalam pekerjaan maka orang itu semakin memiliki control dan kesempatan untuk menggunakan kemampuannya dalam keterlibatan kerja. Hall (1971) menyatakan bahwa semakin seseorang memiliki wewenang dan tantangan maka semakin dia menjadi terlibat dalam pekerjaannya.

6) Kepuasan kerja

Lodahl and Kejner (1965) dan Weisenberg and Grunfeld (1968) menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

7) *Turnover* dan ketidakhadiran

Nampaknya bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya, dia tidak akan meninggalkan atau pun absen dari pekerjaannya. Farris (1971) menyatakan hipotesisnya bahwa *turnover* memiliki hubungan negative dengan keterlibatan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Peneliti percaya bahwa orang yang kurang terlibat pekerjaannya akan lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya. Siegel and ruh (1973) dan Patchen (1965) menemukan hubungan yang negative antara keterlibatan kerja dengan ketidakhadiran.

c. Keterlibatan kerja sebagai suatu produk dari interaksi manusia dengan lingkungan.

Tiga penelitian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan pendekatan interaksi dengan keterlibatan kerja. Lawler and Hall (1970) meneliti hubungan antara keterlibatan kerja, motivasi intrinsip dan kebutuhan kepuasan. Ditemukan ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan lima ukuran rancangan pekerjaan persepsi diri. Hackman and Lawler (1971), Turner and Lawrence (1965), Hullin and Blood (1968), meneliti kebutuhan kepuasan sebagai variabel moderator yang menentukan pengaruh usaha perancangan kembali pekerjaan. Terdapat korelasi positif antara empat dimensi tugas jenis, wewenang, identitas tugas, dan umpan balik, dan ukuran motivasi, kepuasan, dan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah rasa percaya dan keterlibatan kerja.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan para pengurus koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang relevan dengan penelitian ini.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rasa percaya dan keterlibatan kerja. Rasa percaya adalah kepercayaan yang dimiliki oleh pengurus koperasi terhadap pengurus yang lain, dimana kepercayaan yang tertanam itu berdasarkan alasan yang rasional dan perasaan. Item-item dalam rasa percaya bernilai lima skala Likert. Pilihan jawaban terdiri dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Nilai yang sangat setuju menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari pengurus koperasi terhadap pengurus yang lain. Rasa percaya terdiri dari *cognitive trust* dan *affective trust*. *Cognitive trust* adalah kepercayaan berdasarkan proses rasional yang diwakili oleh indikator rasa percaya no 1 sampai dengan 3, sedangkan *affective trust* adalah kepercayaan berdasarkan mood, perasaan atau emosi seseorang yang mempengaruhi persepsi kepercayaan terhadap pengurus lain disesuaikan dengan penelitian. Indikator rasa percaya antar pengurus diadopsi dari Hansen *et al.* (2002). Indikator untuk *affective trust* diwakili oleh indikator no 4 sampai dengan 6 disesuaikan dengan penelitian ini: Percaya pada pengurus lain berdasarkan pertimbangan kriteria tujuan koperasi yang mulia; Percaya kepada pengurus lain karena adanya ketertiban dan keteraturan; Ada pertimbangan bisnis untuk mempercayai pengurus lain; Percaya kepada pengurus lain berdasarkan intuisi; Percaya kepada pengurus lain berdasarkan firasat; Percaya pada pengurus lain karena instink

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif pengurus di dalam pekerjaan koperasi, karena bekerja di dalam koperasi merupakan suatu prestasi yang penting dalam hidup pengurus. Pengurus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap koperasi. Pengurus dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan koperasi, dan mendukung kebijakan koperasi. Adapun indikator keterlibatan kerja menurut Kanungo (1982), disesuaikan dengan penelitian adalah sebagai berikut : Yang terpenting bahwa yang terjadi saat ini adalah terlibat pada koperasi; Sangat terlibat secara pribadi dengan koperasi; Hidup, makan dan bernafas dari koperasi; Yang sangat penting dari urusan, adalah seputar koperasi; Sangat terikat dengan koperasi saat ini; Tujuan pribadi utama dalam hidup berorientasi pada koperasi; Pekerjaan di koperasi sangat sentral bagi eksistensi pengurus koperasi; Keinginan untuk bersama koperasi setiap saat

³ Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dari koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan sebanyak 320 pengurus koperasi dari 54 KPRI yang masih aktif. KPRI yang masih aktif tersebar di seluruh pelosok kabupaten yang ada di kabupaten Bangkalan. Lokasi KPRI berada di setiap kecamatan, baik di kecamatan kota maupun daerah.

³ Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area, random sampling*. Pengurus yang dijadikan sampel adalah pengurus KPRI yang berada di wilayah kecamatan kota, karena berdasarkan studi pendahuluan, KPRI yang masih eksis berada pada kecamatan kota atau yang terdekat dengan kabupaten Bangkalan, di samping itu KPRI ³ yang selalu mengadakan RAT setiap tahunnya. Adapun jumlah sampel yang diambil sebesar 66 pengurus.

¹⁴ Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ¹⁴ berisi data-data rasa percaya dan keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Sebelum angket ²⁷ disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap angket yaitu uji validitas. Tujuannya agar instrumen itu dapat mengukur apa yang akan diukur (sahih). Uji validitas dilakukan untuk ¹⁵ memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya ⁷ diukur. Alat ukurnya menggunakan korelasi product moment Pearson. Dalam uji validitas ini masing-masing skor pertanyaan dihitung koefisien korelasinya dengan skor total variabel terkait yang berisi butir pertanyaan. Homogenitas item jawaban pertanyaan semua variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 dan signifikan dianggap valid.

Lokasi penelitian adalah koperasi-koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan Madura sebanyak 54 KPRI. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu pengurus koperasi KPRI yang berada di wilayah kabupaten Bangkalan Madura. Data primer dikumpulkan melalui pengisian angket oleh pengurus koperasi. Dalam angket dilampirkan surat pengantar pengambilan data dan tujuan pengisian angket. Angket yang telah diisi diambil langsung oleh petugas penyebar angket. Petugas penyebar angket adalah sejumlah mahasiswa yang diperbantukan kepada peneliti untuk menyerahkan dan mengambil kembali angket.

Analisis data digunakan dengan cara menghitung hasil angket yang telah diisi oleh para pengurus koperasi. Setiap item yang menunjukkan indikator rasa percaya dan keterlibatan kerja. Pengaruh variabel rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan dihitung ke dalam regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 21. Selanjutnya akan diinterpretasikan secara deskriptif pengaruh tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

²⁵ Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, pengaruh rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI kabupaten Bangkalan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar ²⁶ 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI kabupaten Bangkalan.

Secara teoritis terdapat analisis tingkat interpersonal pada pengetahuan rasa saling percaya dan kerja sama, yang selanjutnya akan diimplikasikan pada keterlibatan kerja pengurus. Yang pertama, analisis ini bersifat literature. Literature saat ini tentang rasa saling percaya telah menjadi teori dan melalui proses bahwa rasa saling percaya memengaruhi perilaku berkoperasi (Jeffries and Becker, 2008). Kedua, banyak literature mengasumsikan bahwa rasa saling percaya bahwa rasa percaya harus menuntun pada tingkat kerja sama yang tinggi. Contohnya perilaku pengambilan keputusan para teoritis telah mengoperasionalkan rasa percaya sebagai perilaku koperasi, memperlakukan rasa percaya dan kerja sama sebagai satu kesatuan (Jeffries and Becker, 2008). Bagaimanapun seseorang dapat memiliki rasa percaya terhadap orang lain dan memutuskan untuk bekerja sama.

Kekuatan koperasi, salah satunya dipengaruhi oleh tingginya keinginan para pengurus untuk tetap terlibat aktif di dalam pengelolaan koperasi. Keterlibatan kerja terjadi sebagai hasil dari perasaan positif yang dimiliki oleh masing-masing pengurus dan para pengurus secara keseluruhan. Rasa memiliki individu pengurus sebagai bagian dari koperasi dan perasaan moralnya yang menyatu dengan keanggotaan di dalam koperasi. Tanpa hal mendasar yaitu rasa memiliki, sulit bagi pengurus untuk melanjutkan kepengurusan di dalam kelompok koperasi (Hansen *et al.*, 2002).

Rasa memiliki dan tanggung jawab moral pengurus dipengaruhi oleh proses kognitif dan afektif (Bollen *and* Hoyle, 1990), rasa memiliki terhadap koperasi seharusnya terdiri dari unsur kognitif dan afektif. Pada tingkat kognitif, pengurus membuat keputusan atas rasa memiliki itu menggunakan informasi yang tersimpan dari pengalaman masa lalu dengan kelompok kerja di koperasi. Pada tingkat afektif, pengambilan keputusan dari perasaan memiliki itu meliputi perasaan seseorang yang menggambarkan penilaian individu atas pengalamannya dengan kelompok atau kelompok pengurus. Hal ini menjelaskan bahwa individu menggambarkan perasaan memiliki terhadap kelompok dari pengalaman masa lalunya, seperti penilaian perasaan emosional mereka tentang keanggotaan pada kelompoknya.

Ketika pengurus menentukan perasaan moral mereka, setiap individu harus membuat keputusan berdasarkan respon afektif global yang digabungkan dengan perasaan memiliki terhadap kelompok (Bollen *and* Hoyle, 1990), seperti sikap atau antusiasme seseorang untuk berpartisipasi di dalam kelompok, berdasarkan unsure afektif *mood*, perasaan atau emosi. Jadi tingkat ikatan antara pengurus dalam koperasi berdasarkan rasa percaya terhadap pengurus lain. Rasa percaya terhadap pengurus lain lebih dipengaruhi oleh unsur afektif dari pada kognitif.

Ketika pengurus menyadari perasaan memiliki terhadap koperasi dan dengan pengurus lain dia merasa puas atas pencapaian tujuan sosialnya, mereka harus mengembangkan hubungannya dengan keseluruhan unsur yang ada di dalam koperasi untuk mencapai tujuan ekonominya. Dalam interaksi ini akan melibatkan rasa percaya kognitif dan afektif terhadap pengurus lain (Hansen *et al*, 2002). Interaksi ini akan berdampak terhadap tingkat ikatan antar pengurus. Melihat fenomena yang terjadi di koperasi, rasa percaya afektif terhadap pengurus lain lebih penting dibandingkan rasa percaya kognitif terhadap pengurus lain.

Pengurus juga mengembangkan harapan mengenai manfaat atau keuntungan yang diyakini pengurus akan diterima dari hasil keterlibatan kerjanya. Rasa percaya terhadap pengurus lain telah menunjukkan dampak positif terhadap keputusan untuk terlibat di dalam ikatan yang bernama koperasi, yang dapat diinterpretasikan sebagai sebuah gejala dari harapan positif tentang hasil dari bergabung dalam koperasi. Rasa percaya, baik

kognitif maupun afektif memiliki pengaruh positif terhadap persepsi anggota pada kinerja dan kepuasan anggota (Hansen *et al*, 2002), tetapi dalam penelitian ini rasa saling percaya terhadap pengurus lain memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus pada KPRI di Madura.

Khususnya pengurus yang memiliki rasa saling percaya afektif terhadap pengurus lain membentuk harapan positif tentang rasa memiliki terhadap koperasi. Harapan ini berdasarkan perasaan arau rasa tentang apa yang pengurus harapkan dari kepengurusannya di dalam koperasi. Juga ketika pengurus membuat keputusan tentang apakah keanggotaan di dalam pengurus dapat memuaskan harapannya. Dan terbukti di dalam penelitian ini jika rasa percaya terhadap pengurus lain memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja pengurus di dalam koperasi.

Rasa percaya yang terjalin diantara para pengurus koperasi dipengaruhi oleh pertimbangan perasaan dibandingkan oleh pertimbangan rasio. Hal ini dikarenakan para pengurus koperasi adalah orang-orang yang sudah saling mengenal lama di dalam suatu institusi dimana KPRI berdiri. Para pengurus adalah orang-orang yang sudah saling mengenal, sehingga ketika KPRI berdiri, dan mereka yang terpilih menjadi pengurus, sudah tidak asing lagi dan saling mengenal dengan baik karakter para pengurus.

Kepercayaan yang terjalin itu menyebabkan para pengurus terlibat dalam pekerjaan semakin intensif. Rasa percaya antar pengurus merupakan usaha untuk saling mengisi dan melengkapi kekurangan masing-masing, sehingga kalau terjadi masalah di koperasi, para pengurus bergotong royong untuk mengatasi masalah tersebut.

Indikator variabel rasa percaya dalam penelitian ini adalah percaya kepada pengurus lain berdasarkan firasat (sesudah melihat gelagat) dan percaya kepada pengurus lain karena instink (reaksi yang tidak dipelajari tetapi sudah ada sejak lahir). Rasa percaya yang tanpa pamrih, karena tidak berdasarkan tendensi apa-apa mempengaruhi keterlibatan kerja pengurus di dalam KPRI di kabupaten Bangkalan.

Rasa percaya tersebut mempengaruhi keterlibatan kerja yang diwakili oleh indikator-indikator: hidup, makan dan bernafas dari koperasi; yang sangat penting dari urusan adalah seputar koperasi, yang terutama dalam tujuan pribadi hidup adalah

berorientasi pada koperasi; pekerjaan di koperasi sangat sentral; ingin bersama koperasi setiap saat.

Rasa percaya antar pengurus menghilangkan saling curiga satu sama lain, sehingga pengurus lebih focus di dalam mengelola dan mencapai tujuan koperasi. Setelah pengurus menunaikan kewajibannya di instansi pemerintah, pengurus bekerja di koperasi yang dianggap sebagai pekerjaan yang penting untuk kehidupannya. Pengurus melayani para anggota, Pengurus terlibat dalam pekerjaannya, karena merasa bahwa pengurus dapat memberikan kontribusi dan bahwa pekerjaannya itu memiliki makna bagi mereka. Semangat kekeluargaan dan kebersamaan di dalam menjalankan tugas dalam koperasi menjadi dasar bagi keterlibatan dalam pekerjaannya di koperasi. ⁴ Pengurus yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan mendukung kebijakan koperasi. Keterlibatan pengurus di dalam koperasi juga bisa berupa ikut serta dalam pengambilan keputusan pada rapat pengurus dan RAT. Melayani penjualan barang konsumsi kepada para anggota. Memikirkan dan melakukan pengembangan investasi sesuai dengan hasil RAT. Mengikuti pelatihan dan penataran untuk pengembangan keterampilan pengurus di bidang manajemen dan keuangan koperasi. ²³ Membuat dan melaksanakan anggaran keuangan dan rencana kerja koperasi. Membuat laporan keuangan dan pertanggungjawabannya. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus koperasi. Ikut memelihara dan menjaga harta kekayaan koperasi. Menyelenggarakan RAT. Menyelenggarakan pendidikan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan anggota. Memutuskan menerima dan menolak anggota koperasi.

Pengurus memiliki prinsip bahwa koperasi itu penting dan bermakna bagi pengurus dan seluruh anggota, sehingga seluruh daya dan upaya dicurahkan kepada koperasi, tanpa mengabaikan tugas pokoknya di instansi pemerintah. Rasa percaya antar pengurus yang tulus mendorong pengurus melaksanakan tugas dan pekerjaan di koperasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bussing (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa percaya pada supervisor terhadap keterlibatan kerja pekerja bank di Jerman. ³² Penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan

oleh Abbrow (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

KESIMPULAN

Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Rasa percaya yang terjalin diantara para pengurus koperasi banyak dipengaruhi oleh pertimbangan perasaan dibandingkan oleh pertimbangan rasio. Hal ini dikarenakan para pengurus koperasi adalah orang-orang yang sudah saling mengenal lama di dalam suatu institusi dimana KPRI berdiri. Para pengurus sudah terbiasa bergaul dan bersosialisasi dengan para pengurus lain dalam institusi utama, sehingga ketika KPRI berdiri, dan mereka yang terpilih menjadi pengurus, sudah tidak asing lagi dan saling mengenal dengan baik karakter para pengurus.

Kepercayaan yang terjalin itu menyebabkan para pengurus terlibat dalam pekerjaan semakin intensif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bussing (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa saling percaya pada supervisor terhadap keterlibatan kerja pekerja bank di Jerman. Penelitian lain yang turut mendukung penelitian ini adalah Abbrow(2013) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasasaling percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

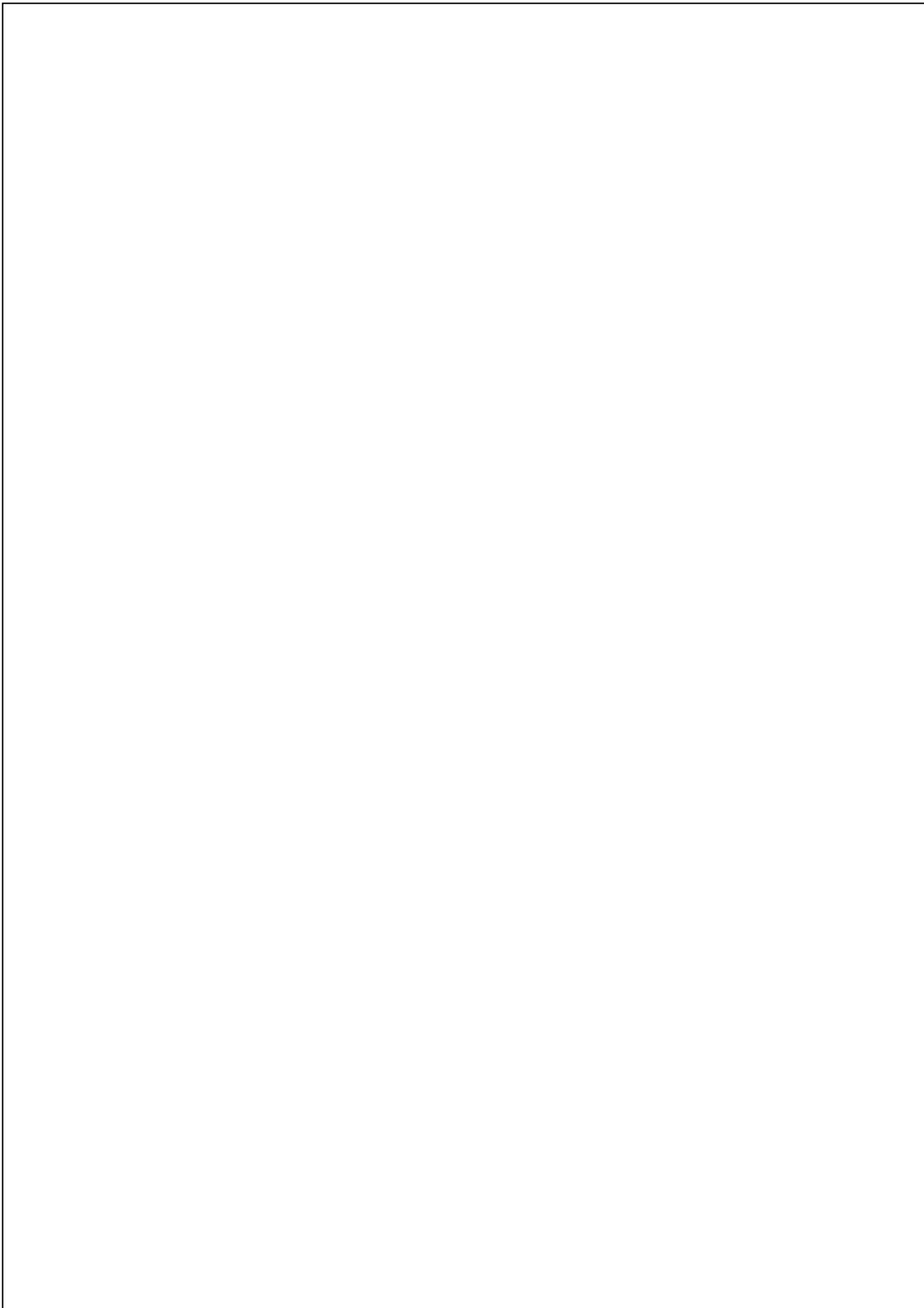
Jadi dalam penelitian ini, pengaruh rasa percaya antara pengurus terhadap keterlibatan kerja pengurus dalam koperasi signifikan, mereka memiliki modal mental untuk mengelola koperasi dengan baik.

REFERENSI

- Abrow, Hadi A, Ardakani, Mohammad Shaker, Harooni Alireza, Moghaddam Hamidreza. 2013. The Relationship between Organizational Trust and Organizational justice Components and Their Role in Job Involvement in Education. *International Journal of Management Academy*. I, 1: 25-41.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Argyris, C.P. 1960. *Understanding Organizational Behavior*. Belmont, CA: Dorsey.
- Baswir, Revrison. 2010. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

- Bhatia, Ajay, Deep Gagan, Sachdeva Swati. 2012. Analyzing the Role of Job Involvement on Organizational Effectiveness: An Empirical Study Among The Employees of Punjab National Bank. *International Journal of Computing & Business Research*. ISSN (Online): 2229-6166.
- Birchall, Johnston and Richard A. Simmons. 2004. What Motives Members to Participate in Cooperative and Mutual Business? A Theoretical Model and Some Finding. *Annals of Public & Cooperative Economics* 75(3): 465-495.
- Bollen, K, P., Hoyle, R. 1990. Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces* 69, 479-504.
- Brown, SP. 1996. A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Bussing, Andre. 2002. Trust and Its Relations to Commitment and Involvement in Work and Organisations. *Journal of Industrial Psychology*. 28, 4, 36-42.
- Butler, J.K. 1991. Toward Understanding and Measuring of Trust: Evolution of A Condition of Trust Inventory. *Journal of Management*. 17 (3): 643-663.
- Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. 2010. *Partisipasi Anggota Koperasi*.
- Didier, Valerie Barraud, Henninger Marie-Christine, Al Akremi Assad. 2012. The Relationship between Members Trust and Participation in the Governance of Cooperatives: The Role of Organizational Commitment. 2012. *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol 15, No 1, 1-24.
- Jeffries Francis L, Becker Thomas E. 2008. *Trust, norms, and Cooperation: Development and Test of A Simplified Model*. Institute of behavioral and applied Management.
- Hansen, Mark H. J.L. Morrow Jr. and Juan C. Batista. 2002. The impact of Trust on Cooperative membership Retention, Performance, and Satisfaction: An Exploratory Study. *International Food and Agribusiness Management Review* 5 (1): 41- 59
- Kanungo, Rabindra N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67, No 3, 341-349.

- Khan, Iqbal Tariq, Jam Farooq Ahmed, Akbar Aisha, Khan Muhammad Basir, Hijazi Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol 6, No 4,
- Morgan, Robert M, and Shelby D Hunt. 1994. The Commitment-Trust Theory of relationship Marketing. *The Journal of Marketing*. Vol 58. (3) : 20-38.
- Lodahl, Thomas M and Kejner Mathilde. 1965. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vo. 49. No 1, 24-33.
- Robbins, Stephen, P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh Bahasa Indonesia, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Robbins, Stephen, P, Judge Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Searle, Rosalind, Den Hertog Deanne N, Werbel Antoinette, Gillespie Nicole, Six Frederique, Hatzakis Tally, Skinner Denise. 2011. Trust in the employer: The Role of High-Involvement Work Practices and Procedural Justice in European Organizations. *International Journal of Human Resource Management*. Vol 22, No 5, 1-46.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Jogyakarta: CV Andi Offset.
- Widjanarko. (2007). *Membangun Citra Koperasi Menuju Badan Usaha yang Tangguh dan Mandiri*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Tritunggal



Article 10

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	text-id.123dok.com Internet Source	3%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	1%
5	es.scribd.com Internet Source	1%
6	colmantent.blogspot.com Internet Source	1%
7	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
8	issuu.com Internet Source	1%
9	sinta3.ristekdikti.go.id Internet Source	1%

10	www.coursehero.com Internet Source	1 %
11	docplayer.info Internet Source	1 %
12	ejournal.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
13	jurnal.bsi.ac.id Internet Source	1 %
14	core.ac.uk Internet Source	1 %
15	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
17	jurnalfpk.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
19	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
20	journal.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
21	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %

22	amaliakhasanahulfa.wordpress.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
24	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
26	ejournal.upi.edu Internet Source	<1 %
27	media.neliti.com Internet Source	<1 %
28	stiemmamuju.e-journal.id Internet Source	<1 %
29	d.lib.msu.edu Internet Source	<1 %
30	elizen-bunga22211409.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
32	123dok.com Internet Source	<1 %
33	docplayer.net Internet Source	<1 %

34

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

35

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On

Rasa Percaya Terhadap Keterlibatan Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bangkalan

Manah Tarman
STKIP PGRI Bangkalan
tarmanah2@gmail.com

Abstract

This study aims to test and find the empirical evidence the influence of mutual trust towards the job involvement of administrators of Bangkalan Regency KPRI . The population used in this research is the entire Executive Board of the Bangkalan Regency KPRI cooperative as much as 320 KPRI active administrators in Bangkalan Regency. Sampling is done using random sampling area Superintendent who made the samples is the KPRI administrators are still exists in the city or sub-district closest to Bangkalan Regency, which has always held a RAT per year, the sample numbered 66 people KPRI administrators. Engineering data retrieval method using question form. Data analysis using simple regression with SPSS application program 21. The results showed there was significant influence between the sense of trust with the job involvement of the Bangkalan Regency KPRI administrators.

Keywords : *trust, job involvement, cooperative.*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip kerja sama sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan (UU Koperasi, no 25 tahun 1992). Berdasarkan definisi itu koperasi mengandung dua unsur yaitu ekonomi dan sosial. Sebagai suatu bentuk perusahaan, koperasi berusaha memperjuangkan pemenuhan kebutuhan ekonomi anggotanya secara efisien. Koperasi sebagai perkumpulan orang, memiliki watak sosial yang mengutamakan peningkatan kesejahteraan ekonomi para anggotanya (Baswir, 2010: 5). Jadi koperasi anggotanya terdiri dari orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama secara kekeluargaan untuk kesejahteraan anggota. Widjanarko (2007) menyampaikan :“Bila kita menyimak sejarah perkoperasian di Indonesia, dalam perkembangannya saat ini masih belum berkiprah secara optimal dalam kancah perekonomian nasional. Secara faktual banyak koperasi yang mengalami kegagalan didalam pengelolaannya, sampai terjadi koperasi tidak aktif.

Adanya kesenjangan antara tujuan koperasi yang mulia dengan kenyataan pengelolaan yang mengalami kegagalan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan fokus studi.

Masih terdapat koperasi yang tidak dapat mensejahterakan anggotanya, bahkan mengalami kegagalan, karena berbagai faktor, diantaranya faktor permodalan, anggota, besarnya omset penjualan, kepemimpinan, suasana kerja koperasi, partisipasi anggota dan karyawan, motivasi yang rendah dari anggota, pengurus, rendahnya kepercayaan dari para anggota maupun pengurus terhadap kepemimpinan koperasi, rendahnya keterlibatan dan komitmen pengurus dan para anggota terhadap organisasi koperasi, dan lain-lain. Koperasi yang ada selama ini dianggap sebagai koperasi yang mensejahterakan pengurus bukannya kesejahteraan anggota (Suprayitno, 2007). Koperasi sebagai organisasi kumpulan orang bukan kumpulan modal (Hanel, 1985:70), tetapi pada prinsipnya koperasi adalah lembaga ekonomi, dengan tanggung jawab dan misi sosial (Anoraga dan Sudantoko, 2002: 120), pengelolaannya harus mengikuti pedoman bisnis dan manajemen. Keterkaitan banyak faktor terhadap eksistensi koperasi merupakan hal yang perlu diungkap.

Madura yang terdiri dari empat kabupaten dengan empat Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (PKPRI), masing-masing satu PKPRI di setiap kabupaten. Setiap PKPRI terdiri dari beberapa Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI). Studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, berhasil mewawancarai para pengurus PKPRI yang ada di Madura. Penulis menemukan beberapa fakta berikut. Pada awal pendirian KPRI-KPRI di Kabupaten Bangkalan memiliki 78 KPRI, berangsur-angsur berkurang menjadi 54 KPRI pada tahun 2017.

Keterlibatan kerja pengurus koperasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah rasa percaya. Keberhasilan koperasi dapat ditentukan oleh adanya peranan rasa percaya dari semua unsur yang ada di dalam koperasi, termasuk antar anggota, dan para pengurus serta pemimpin koperasi juga ikut menentukan keberhasilan koperasi. Koperasi sebagai badan usaha tidak mungkin segala aktifitasnya dilakukan sendiri oleh para anggota. Untuk dapat berkembang secara profesional, tentu saja koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan kebutuhan

koperasi. Pengurus koperasi yang berkompeten dibutuhkan untuk ikut menjalankan roda operasional koperasi, sejalan dengan perkembangan usaha koperasi, agar dapat tercapai kesejahteraan para anggotanya. Pengurus dapat bekerja dengan tenang apabila mereka percaya kepada pemimpin dan pengurus lainnya.

Literatur koperasi selalu menggunakan kata rasa percaya untuk menerangkan perilaku dalam koperasi (Birchall *and* Simmons, 2004; Hansen *et al.*, 2002; Morrow *et al.*, 2004). Koperasi akan berkembang dengan baik apabila terdapat rasa percaya antara semua anggota, pengurus dan pimpinannya. Rasa percaya atau kepercayaan sebagai dasar kegiatan dalam berkoperasi sebaiknya memang harus tertanam di dalam seluruh komponen yang ada dalam koperasi, karena yang mendasari pendirian koperasi adalah jiwa dan semangat kekeluargaan dan kebersamaan, dan hal itu dapat dicapai kalau ada kepercayaan diantara semua unsur dalam koperasi, sesuai dengan hakikat koperasi dari anggota, oleh anggota dan untuk anggota. Peranan saling percaya penting untuk mencapai kesejahteraan anggota.

Studi yang dilakukan oleh Searle *et.al* (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan antara antara keterlibatan kerja dengan rasa percaya karyawan. Studi Searle *et al.* (2011) menempatkan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi rasa percaya karyawan. Pada studi ini sebaliknya rasa percaya mempengaruhi keterlibatan kerja. Oleh karena ada gap tersebut, maka penulis merasa perlu untuk mengadakan studi yang menganalisis pengaruh rasa saling percaya pengurus koperasi terhadap keterlibatan kerja.

Studi dari Bussing (2002) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara rasa saling percaya terhadap supervisor dengan keterlibatan kerja pada pekerja bank di Jerman. Sementara studi yang dilakukan oleh Abrow *et al.* (2013) menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara rasa saling percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

Dari uraian di atas diketahui bahwa rasa percaya dan keterlibatan kerja merupakan komponen penting di dalam eksistensi KPRI di kabupaten Bangkalan. Diduga ada keterkaitan yang kuat antara rasa percaya dengan keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Namun pola keterkaitan tersebut masih perlu diungkapkan. Oleh

karena itu dalam studi ini peneliti ingin menemukan pola alur dari rasa percaya dengan keterlibatan kerja dalam mendukung eksistensi KPRI di kabupaten bangkalan.

Studi ini perlu dilakukan lebih lanjut, untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris, hipotesis yang telah ditentukan. Diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen koperasi pada umumnya dan pengelolaan praktis koperasi pada khususnya. Konsep-konsep yang digunakan dalam studi ini berasal dari literatur perilaku organisasional dan hasil studi empiris yang relevan dengan variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Sejalan dengan latar belakang masalah dan tujuan studi, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Rasa Percaya terhadap Keterlibatan Kerja Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan).

KAJIAN LITERATUR

Definisi Koperasi

Mengingat betapa pentingnya koperasi maka dapat dijabarkan beberapa pengertian, koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos semurah-murahnya. Itulah yang dituju. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan (Hatta, 1954). Jadi koperasi adalah lembaga yang mengutamakan kepentingan anggota dengan harga yang murah.

Menurut ILO (1966) dikutip dari Baswir (2000: 2), koperasi adalah suatu perkumpulan orang yang biasanya memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan.

Dalam UU koperasi no. 25 tahun 1992, dinyatakan ‘Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan

kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Jadi berdasarkan definisi di atas, koperasi merupakan kumpulan orang bukan modal yang bekerja bersama-sama untuk mencapai kesejahteraan bersama. Tetapi walaupun demikian koperasi sebagai badan usaha tetap memerlukan strategi terutama strategi keuangan untuk mengembangkan usahanya agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tercapai kesejahteraan anggota.

Perilaku Organisasional

Definisi perilaku organisasional menurut Robbins (1986: 8) adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Perilaku organisasional adalah studi tentang apa yang orang-orang lakukan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Perilakunya terkait dengan pekerjaan, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen. Perilaku organisasi membahas topik-topik: motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja (Robbins *and* Judge, 2015: 6) .

Definisi perilaku organisasional menurut Gibson *et al.* (2006), bidang studi berdasarkan teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari persepsi, nilai-nilai, mempelajari kapasitas dan tindakan individu selama bekerja di dalam kelompok dan organisasi dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategi.

Jadi dari definisi perilaku organisasional di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasional pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia di dalam organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku organisasional terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang menyangkut perilaku individu dalam kaitannya dengan kelompok dan organisasi. Perilaku organisasional dianalisis dalam tiga tingkatan, yaitu individu, kelompok dan organisasi sebagai suatu sistem (Sopiah, 2008: 5).

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkatan individu, menyatakan bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, baik dari segi minat, keyakinan, nilai dan lain-lain. Perbedaan ini dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi. Peranan pemimpin untuk dapat menyelaraskan perbedaan individu ini agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila pemimpin tidak dapat menyelaraskan perbedaan individu dengan tujuan organisasi, maka akan mempengaruhi kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi, sehingga kinerjanya rendah.

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkatan kelompok, maknanya adalah bahwa setiap kelompok memiliki aturan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Berbeda dalam di bidang norma, budaya, sikap, keyakinan, dan lain-lain. Perbedaan antar kelompok dapat menimbulkan konflik di dalam organisasi. Kalau perbedaan itu tidak dapat diatasi, maka kinerja organisasi akan terganggu. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik antar kelompok supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

Menganalisis perilaku organisasional dalam tingkat organisasi, bermakna bahwa setiap organisasi memiliki struktur, tujuan, visi, misi, kebijakan dan lain-lain yang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap struktur yang berbeda akan memiliki implikasi pada jenis komunikasi yang dibangun dalam organisasi itu. Pada organisasi yang menganut asas sentralisasi, bawahan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, arah komunikasinya dari atas ke bawah. Sebaliknya organisasi yang menganut asas desentralisasi, arah komunikasi dari bawah ke atas, bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Tujuan mempelajari perilaku organisasional (Nimran, 1996) adalah sebagai berikut untuk prediksi, eksplanasi, dan pengendalian. Jadi berdasarkan tujuan mempelajari perilaku organisasional di atas, kita dapat memprediksi dan menjelaskan serta mengendalikan perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi. Perilaku yang baik akan di *reinforcement*, perilaku yang tidak baik yang sekiranya mengganggu jalannya organisasi akan dicegah dan diperbaiki, sehingga perilaku karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Rasa Percaya

Definisi Rasa Percaya

Salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah adanya rasa percaya. Rasa percaya secara timbal balik yang tinggi antar anggota-anggotanya, dan pemimpinnya. Para anggota meyakini integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain dan pemimpinnya (Sopiah, 2008: 45). Rasa percaya adalah pengharapan positif terhadap perilaku orang lain (Lewicki et al, 1998). Harapan positif menurut Robbins (2003: 336) adalah pengetahuan dan keakraban tentang kelompok lain.

Definisi rasa percaya dilihat dari sudut level dasar, yaitu rasa percaya interpersonal (Mc Allister, 1997) yaitu kepercayaan dalam diri individu, dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan perkataan, tindakan dan keputusan pada orang lain. Unsur penting dalam definisi ini adalah pengetahuan bahwa rasa percaya mengembangkan kepercayaan tentang perilaku orang lain yang dapat diprediksi untuk mengetahui motif dan niat baik ketika mengambil keputusan.

Dimensi Rasa Percaya

Beberapa dimensi rasa percaya yang harus digarisbawahi adalah : integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan (Robbins, 2003: 336). Integritas menunjukkan kepada *honesty* (kejujuran) dan *truthfulness* (bersikap sebenarnya). Integritas nampaknya yang paling penting diantara dimensi rasa percaya yang lain. Tanpa persepsi karakter moral kepada orang lain dan dasar kejujuran, dimensi rasa percaya yang lain tidak akan berarti.

Kompetensi menekankan kepada pengetahuan dan keterampilan teknik dan interpersonal individu. Apakah orang lain memahami apa yang dia bicarakan? Orang lain akan mendengarkan perkataan orang yang dipercayainya memiliki kemampuan. Orang lain membutuhkan kepercayaan bahwa seseorang memiliki keterampilan dan kemampuan bahwa apa yang dikatakannya akan dikerjakan.

Konsistensi menyangkut reliabilitas/keajegan individu, dapat diduga, dan memiliki pertimbangan yang baik dalam menangani situasi. Ketidakkonsistenan dalam perkataan dan tindakan akan menurunkan rasa percaya . Dimensi ini khususnya cocok untuk manager.

Loyalitas adalah keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan muka orang lain. Rasa percaya menghendaki bahwa ketergantungan kepada orang lain bukan tindakan

oportunistik. Dimensi yang terakhir adalah *openness* (keterbukaan), yang menekankan kesediaan berbagi gagasan dan informasi dengan bebas.

Dimensi-dimensi rasa percaya tidak hanya seperti diuraikan di atas, tapi beberapa peneliti telah menemukan dimensi lain terkait dengan rasa percaya walaupun pada dasarnya hampir sama. Mayer *et al.* (1995) meneliti dimensi rasa percaya yang terdiri dari *ability*, *benevolence* dan *integrity*. Pada dasarnya ketiga dimensi menurut Mayer *et al.* hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Robbins, *ability* pada dasarnya adalah kompetensi, *benevolence* (kebajikan) hampir sama dengan *trustworthiness* (jujur). Dilihat dari maknanya, dimensi rasa percaya yang dikemukakan oleh Robbins maupun Mayer *et al.* sama.

Butler (1991) menguraikan dimensi rasa percaya sebagai berikut : *availability*, *competence*, *consistency*, *discreetness*, *fairness*, *integrity*, *loyalty*, *openness*, *promise fulfillment*, *receptivity*. Lima dimensi rasa percaya yang diajukan oleh Butler sama dengan dimensi yang dibahas oleh Robbins. Menurut Butler (1991), *discreetness* adalah menjaga kepercayaan, *fairness* berkaitan dengan memperlakukan orang lain dengan adil. *Promise fulfillment*, kesediaan untuk menepati janji. Terakhir *receptivity* adalah kesediaan menerima ide-ide atau gagasan. Kalau dilihat dari maknanya, *receptivity* dapat digolongkan ke dalam dimensi *openness*.

Dimensi rasa percaya menurut McAllister terdiri dari *cognitive trust* dan *affective trust*. *Cognitive trust* adalah kepercayaan berdasarkan rekam jejak dan reputasi individual tentang kemandirian, keajegan, dan profesionalisme. Peranan harapan dan norma profesional meliputi perkataan orang, tindakan dan keputusannya dapat dipercaya. Rasa percaya diturunkan dari standar impersonal (kepercayaan, sertifikasi, dan sejenisnya) dan ditransformasikan dalam *cognitive trust* personal melalui interaksi setiap saat.

Affective trust adalah kepercayaan individual suatu perusahaan, dan keinginan bertindak berdasarkan perkataan, tindakan dan keputusan terhadap orang lain. Sebagai manusia yang memiliki emosi dalam hubungan personal, mengekspresikan kepedulian, dan peduli pada kesejahteraan orang lain, dan mau memahami perasaan timbal balik, percaya pada ucapan, tindakan dan keputusan orang lain. Dasar *affective* tidak memungkinkan berkhianat, selalu setia, dan percaya dari waktu ke waktu.

Affective trust (rasa percaya afektif) meliputi unsure-unsur instink, firasat, dan intuisi yang terdapat di dalam diri masing-masing pengurus yang akan mempengaruhi rasa percaya antar pengurus yang ada di dalam koperasi.

Menurut McAllister, hubungan rasa percaya dengan organisasi adalah dapat mengembangkan tingkat koordinasi dan efisiensi (Braddach *and* Eccles, 1989; Penning *and* Woiceshyn, 1987), mengurangi kebutuhan monitoring dan kontrol (Ouchi, 1979; Penning *and* Woiceshyn, 1987) serta mengembangkan tingkat bantuan interpersonal dan koordinasi pengembangan perilaku (Organ, 1988; McAllister, 1995).

Adapun cara-cara untuk membangun kepercayaan (Sopiah, 2008: 46) adalah :

1. Tunjukkan cara bekerja, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk orang lain.
2. Jadilah pemain tim. Mendukung kelompok, menunjukkan loyalitas (kesetiaan) seseorang pada kelompoknya.
3. Praktekkan keterbukaan. Keterbukaan membimbing kearah keyakinan dan kepercayaan. Berterus terang mengenai masalah-masalah yang terjadi dan ungkapkan sepenuhnya informasi yang relevan.
4. Berlakulah adil. bersikap objektif dan tidak berat sebelah dalam evaluasi kinerja dan menunjukkan perhatian pada persepsi ekuitas dalam berbagai ganjaran.
5. Utarakan perasaan. Dengan berbagi perasaan anda kepada orang lain maka orang lain akan melihat seseorang apa adanya. Mereka akan meningkatkan rasa hormatnya.
6. Menunjukkan konsistensi dalam nilai-nilai dasar yang memandu pengambilan keputusan akan mendatangka kepercayaan..
7. Memelihara keyakinan orang terhadap diri kita. Menjaga rahasia pribadi orang lain yang pernah diceritakannya kepada kita.
8. Menunjukkan kompetensi yang dimiliki. Orang lain akan hormat jika kita menunjukkan kemampuan teknis dan profesional serta etika bisnis yang baik.

Keterlibatan Kerja

Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sudah mendapat perhatian dari para psikolog maupun sosiolog (Lodahl *and* Kejnner, 1965). Para psikolog lebih cenderung mengarahkan pada kondisi organisasional terhadap keterlibatan kerja, seperti bermaknanya pekerjaan, memadainya supervisi, dan lain-lain. Sementara para sosiolog lebih memperhatikan pada aspek-aspek proses sosialisasi yang menuntun pada kaitan manusia bekerja dengan norma dan nilai-nilai yang relevan.

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga dirinya (Robbins, 2003: 91). Keterlibatan kerja menurut Blau *and* Boal (1987), identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan tertentu. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memihak dan peduli pada pekerjaannya. Karyawan dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan organisasinya, mendukung kebijakan organisasinya.

Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka mencapai kesuksesan organisasi. Dengan melibatkan karyawan pada pekerjaan, akan memengaruhi karyawan dalam meningkatkan kamandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, karyawan akan lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih terpuaskan dengan pekerjaannya. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku untuk individu saja, tetapi bagi tim kerja yang diberikan kendali lebih atas kerja mereka, maka moral dan kinerja mereka akan meningkat (Robbins *and* Judge, 2015: 164-165).

Dari beberapa teori yang dijelaskan di atas, maka keterlibatan kerja dapat disimpulkan sebagai partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan sadar dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dang menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsic yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan.

Karakteristik keterlibatan kerja sebagai berikut (Kanungo, 1982) :

1. Aktif di dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan (Allport, 1947). Aktif berpartisipasi berarti perhatian terhadap sesuatu. Dari tingkat perhatian ini dapat diketahui tingkat partisipasi dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Menganggap pekerjaannya sebagai yang utama

Seseorang yang mengutamakan pekerjaannya akan berusaha sebaik mungkin melakukan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidupnya dan layak untuk diutamakan.

3. Memandang pekerjaannya penting untuk harga dirinya

Keterlibatan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap dalam pekerjaannya, dimana karyawan itu menganggap pekerjaan itu penting untuk dirinya. Harga diri adalah perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat berarti merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka terhadap dirinya (Robbins, 2003:128). Seorang karyawan yang merasa pekerjaannya berarti dan sangat berharga baik secara materi maupun psikologis, maka karyawan itu akan menghargai dan berusaha sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan itu merasa bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya.

Anteseden Keterlibatan Kerja

Anteseden keterlibatan kerja dapat difahami dalam tiga cara, yaitu keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel perbedaan individu, variabel situasional, dan variabel interaksi individu dan situasi (Rabinowitz *and* Hall, 1977).

a. Keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel perbedaan individu.

Seseorang yang telah memiliki internalisasi nilai-nilai tradisional, seperti etika moral agama, karakter moral bekerja dan rasa tanggung jawab dapat dikatakan melakukan keterlibatan kerja (Dubin, 1956; Runyon (1973). Sementara Lodahl (1964) merumuskan hipotesis bahwa determinan utama keterlibatan kerja adalah orientasi nilai pada pekerjaan yang dipelajari lebih dulu dalam proses sosialisasi. Hall *and* Mansfield (1971) dan Hulin *and* Blood (1968) menyatakan bahwa keterlibatan kerja

termasuk dalam karakteristik personal (pribadi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja itu terkait dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing pribadi karyawan.

Penelitian Hall *and* Mansfield (1971) menyatakan bahwa perbedaan individu mempengaruhi keterlibatan kerja. Runyon (1973) menemukan bahwa faktor dimensi fungsi internal-eksternal kepribadian mempengaruhi keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa faktor yang ikut mempengaruhi keterlibatan kerja :

- 1) Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Schwyhart *and* Smith, 1972; Jones, James *and* Bruni, 1975; Hall *and* Mansfield, 1975).
 - 2) Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Mannheim, 1975).
 - 3) Status perkawinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Gannon *and* Hendrickson, 1973).
 - 4) Jenis kelamin, Rabinowitz (1975), menemukan rata-rata keterlibatan yang lebih tinggi pada pria daripada wanita dalam kementerian pemerintah Kanada.
 - 5) Lama bekerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Lodahl *and* Kejner, 1965).
 - 6) Pentingnya kepuasan harga diri atau pertumbuhan minat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (Lawler, 1973; Maurer, 1969; Rabinowitz, 1975).
- b. Keterlibatan kerja dipandang sebagai variabel fungsi situasi
- Vroom (1962) menyatakan bahwa faktor pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat dimana karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Hal yang relevan harus dipertimbangkan dalam keterlibatan kerja bukan hanya individual tetapi juga organisasional. Rabinowitz (1977) dan Vroom (1962) mengungkapkan bahwa faktor situasional mempengaruhi keterlibatan kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja sebagai fungsi situasi
- 1) Perilaku pemimpin

Jones *et al.* (1975) menyatakan terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku pimpinan.

2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan

March *and* Simon (1958) dan White *and* Ruh (1973) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Siegel *and* Ruh (1973) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengambilan keputusan dengan keterlibatan kerja.

3) Faktor social

Lodahl (1964) menemukan bahwa keterlibatan kerja berkaitan erat dengan keterlibatan kelompok.

4) Tingkat pekerjaan

Tannenbaum (1966) menetapkan bahwa individu yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi pada umumnya tertarik dan lebih terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang yang memiliki pekerjaan yang lebih rendah. Sementara Lodahl *and* Kejner (1965) menemukan tidak ada hasil yang signifikan dalam perbandingan tingkat status perawat pribadi dengan keterlibatan kerja. Rabinowitz (1975) menemukan tidak ada hubungan antara keterlibatan dan ukuran tingkat keahlian dalam sampel 40 pekerjaan operasional, supervisor, dan teknik pemerintah Kanada.

5) Faktor situasional lain

Tannenbaum (1966) menandai bahwa jumlah control dan pengaruh seseorang yang memiliki penghargaan pada pekerjaannya akan memiliki pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Lawler *and* Hall (1970) mengatakan bahwa semakin orang terlibat dalam pekerjaan maka orang itu semakin memiliki control dan kesempatan untuk menggunakan kemampuannya dalam keterlibatan kerja. Hall (1971) menyatakan bahwa semakin seseorang memiliki wewenang dan tantangan maka semakin dia menjadi terlibat dalam pekerjaannya.

6) Kepuasan kerja

Lodahl *and* Kejner (1965) dan Weisenberg *and* Grunfeld (1968) menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

7) *Turnover* dan ketidakhadiran

Nampaknya bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya, dia tidak akan meninggalkan atau pun absen dari pekerjaannya. Farris (1971) menyatakan hipotesisnya bahwa *turnover* memiliki hubungan negative dengan keterlibatan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Peneliti percaya bahwa orang yang kurang terlibat pekerjaannya akan lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya. Siegel *and* ruh (1973) dan Patchen (1965) menemukan hubungan yang negative antara keterlibatan kerja dengan ketidakhadiran.

c. Keterlibatan kerja sebagai suatu produk dari interaksi manusia dengan lingkungan.

Tiga penelitian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan pendekatan interaksi dengan keterlibatan kerja. Lawler *and* Hall (1970) meneliti hubungan antara keterlibatan kerja, motivasi intrinsip dan kebutuhan kepuasan. Ditemukan ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan lima ukuran rancangan pekerjaan persepsi diri. Hackman *and* Lawler (1971), Turner *and* Lawrence (1965), Hullin *and* Blood (1968), meneliti kebutuhan kepuasan sebagai variabel moderator yang menentukan pengaruh usaha perancangan kembali pekerjaan. Terdapat korelasi positif antara empat dimensi tugas jenis, wewenang, identitas tugas, dan umpan balik, dan ukuran motivasi, kepuasan, dan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah rasa percaya dan keterlibatan kerja.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan para pengurus koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang relevan dengan penelitian ini.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rasa percaya dan keterlibatan kerja. Rasa percaya adalah kepercayaan yang dimiliki oleh pengurus koperasi terhadap pengurus yang lain, dimana kepercayaan yang tertanam itu berdasarkan alasan yang rasional dan perasaan. Item-item dalam rasa percaya bernilai lima skala Likert. Pilihan jawaban terdiri dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Nilai yang sangat setuju menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari pengurus koperasi terhadap pengurus yang lain. Rasa percaya terdiri dari *cognitive trust* dan *affective trust*. *Cognitive trust* adalah kepercayaan berdasarkan proses rasional yang diwakili oleh indikator rasa percaya no 1 sampai dengan 3, sedangkan *affective trust* adalah kepercayaan berdasarkan mood, perasaan atau emosi seseorang yang mempengaruhi persepsi kepercayaan terhadap pengurus lain disesuaikan dengan penelitian. Indikator rasa percaya antar pengurus diadopsi dari Hansen *et al.* (2002). Indikator untuk *affective trust* diwakili oleh indikator no 4 sampai dengan 6 disesuaikan dengan penelitian ini: Percaya pada pengurus lain berdasarkan pertimbangan kriteria tujuan koperasi yang mulia; Percaya kepada pengurus lain karena adanya ketertiban dan keteraturan; Ada pertimbangan bisnis untuk mempercayai pengurus lain; Percaya kepada pengurus lain berdasarkan intuisi; Percaya kepada pengurus lain berdasarkan firasat; Percaya pada pengurus lain karena instink

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif pengurus di dalam pekerjaan koperasi, karena bekerja di dalam koperasi merupakan suatu prestasi yang penting dalam hidup pengurus. Pengurus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap koperasi. Pengurus dapat menyumbangkan ide dan fikiran-fikirannya untuk kemajuan pekerjaannya, mematuhi peraturan koperasi, dan mendukung kebijakan koperasi. Adapun indikator keterlibatan kerja menurut Kanungo (1982), disesuaikan dengan penelitian adalah sebagai berikut : Yang terpenting bahwa yang terjadi saat ini adalah terlibat pada koperasi; Sangat terlibat secara pribadi dengan koperasi; Hidup, makan dan bernafas dari koperasi; Yang sangat penting dari urusan, adalah seputar koperasi; Sangat terikat dengan koperasi saat ini; Tujuan pribadi utama dalam hidup berorientasi pada koperasi; Pekerjaan di koperasi sangat sentral bagi eksistensi pengurus koperasi; Keinginan untuk bersama koperasi setiap saat

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dari koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan sebanyak 320 pengurus koperasi dari 54 KPRI yang masih aktif. KPRI yang masih aktif tersebar di seluruh pelosok kabupaten yang ada di kabupaten Bangkalan. Lokasi KPRI berada di setiap kecamatan, baik di kecamatan kota maupun daerah.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area, random sampling*. Pengurus yang dijadikan sampel adalah pengurus KPRI yang berada di wilayah kecamatan kota, karena berdasarkan studi pendahuluan, KPRI yang masih eksis berada pada kecamatan kota atau yang terdekat dengan kabupaten Bangkalan, di samping itu KPRI yang selalu mengadakan RAT setiap tahunnya. Adapun jumlah sampel yang diambil sebesar 66 pengurus.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data rasa percaya dan keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Sebelum angket disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap angket yaitu uji validitas. Tujuannya agar instrumen itu dapat mengukur apa yang akan diukur (sahih). Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Alat ukurnya menggunakan korelasi product moment Pearson. Dalam uji validitas ini masing-masing skor pertanyaan dihitung koefisien korelasinya dengan skor total variabel terkait yang berisi butir pertanyaan. Homogenitas item jawaban pertanyaan semua variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 dan signifikan dianggap valid.

Lokasi penelitian adalah koperasi-koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan Madura sebanyak 54 KPRI. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu pengurus koperasi KPRI yang berada di wilayah kabupaten Bangkalan Madura. Data primer dikumpulkan melalui pengisian angket oleh pengurus koperasi. Dalam angket dilampirkan surat pengantar pengambilan data dan tujuan pengisian angket. Angket yang telah diisi diambil langsung oleh petugas penyebar angket. Petugas penyebar angket adalah sejumlah mahasiswa yang diperbantukan kepada peneliti untuk menyerahkan dan mengambil kembali angket.

Analisis data digunakan dengan cara menghitung hasil angket yang telah diisi oleh para pengurus koperasi. Setiap item yang menunjukkan indikator rasa percaya dan keterlibatan kerja. Pengaruh variabel rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan dihitung ke dalam regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 21. Selanjutnya akan diinterpretasikan secara deskriptif pengaruh tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, pengaruh rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI kabupaten Bangkalan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara rasa percaya terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI kabupaten Bangkalan.

Secara teoritis terdapat analisis tingkat interpersonal pada pengetahuan rasa saling percaya dan kerja sama, yang selanjutnya akan diimplikasikan pada keterlibatan kerja pengurus. Yang pertama, analisis ini bersifat literature. Literature saat ini tentang rasa saling percaya telah menjadi teori dan melalui proses bahwa rasa saling percaya memengaruhi perilaku berkoperasi (Jeffries *and* Becker, 2008). Kedua, banyak literature mengasumsikan bahwa rasa saling percaya bahwa rasa percaya harus menuntun pada tingkat kerja sama yang tinggi. Contohnya perilaku pengambilan keputusan para teoritis telah mengoperasionalisasikan rasa percaya sebagai perilaku koperasi, memperlakukan rasa percaya dan kerja sama sebagai satu kesatuan (Jeffries *and* Becker, 2008). Bagaimanapun seseorang dapat memiliki rasa percaya terhadap orang lain dan memutuskan untuk bekerja sama.

Kekuatan koperasi, salah satunya dipengaruhi oleh tingginya keinginan para pengurus untuk tetap terlibat aktif di dalam pengelolaan koperasi. Keterlibatan kerja terjadi sebagai hasil dari perasaan positif yang dimiliki oleh masing-masing pengurus dan para pengurus secara keseluruhan. Rasa memiliki individu pengurus sebagai bagian dari koperasi dan perasaan moralnya yang menyatu dengan keanggotaan di dalam koperasi. Tanpa hal mendasar yaitu rasa memiliki, sulit bagi pengurus untuk melanjutkan kepemimpinan di dalam kelompok koperasi (Hansen *et al.*, 2002).

Rasa memiliki dan tanggung jawab moral pengurus dipengaruhi oleh proses kognitif dan afektif (Bollen *and* Hoyle, 1990), rasa memiliki terhadap koperasi seharusnya terdiri dari unsur kognitif dan afektif. Pada tingkat kognitif, pengurus membuat keputusan atas rasa memiliki itu menggunakan informasi yang tersimpan dari pengalaman masa lalu dengan kelompok kerja di koperasi. Pada tingkat afektif, pengambilan keputusan dari perasaan memiliki itu meliputi perasaan seseorang yang menggambarkan penilaian individu atas pengalamannya dengan kelompok atau kelompok pengurus. Hal ini menjelaskan bahwa individu menggambarkan perasaan memiliki terhadap kelompok dari pengalaman masa lalunya, seperti penilaian perasaan emosional mereka tentang keanggotaan pada kelompoknya.

Ketika pengurus menentukan perasaan moral mereka, setiap individu harus membuat keputusan berdasarkan respon afektif global yang digabungkan dengan perasaan memiliki terhadap kelompok (Bollen *and* Hoyle, 1990), seperti sikap atau antusiasme seseorang untuk berpartisipasi di dalam kelompok, berdasarkan unsure afektif *mood*, perasaan atau emosi. Jadi tingkat ikatan antara pengurus dalam koperasi berdasarkan rasa percaya terhadap pengurus lain. Rasa percaya terhadap pengurus lain lebih dipengaruhi oleh unsur afektif dari pada kognitif.

Ketika pengurus menyadari perasaan memiliki terhadap koperasi dan dengan pengurus lain dia merasa puas atas pencapaian tujuan sosialnya, mereka harus mengembangkan hubungannya dengan keseluruhan unsur yang ada di dalam koperasi untuk mencapai tujuan ekonominya. Dalam interaksi ini akan melibatkan rasa percaya kognitif dan afektif terhadap pengurus lain (Hansen *et al*, 2002). Interaksi ini akan berdampak terhadap tingkat ikatan antar pengurus. Melihat fenomena yang terjadi di koperasi, rasa percaya afektif terhadap pengurus lain lebih penting dibandingkan rasa percaya kognitif terhadap pengurus lain.

Pengurus juga mengembangkan harapan mengenai manfaat atau keuntungan yang diyakini pengurus akan diterima dari hasil keterlibatan kerjanya. Rasa percaya terhadap pengurus lain telah menunjukkan dampak positif terhadap keputusan untuk terlibat di dalam ikatan yang bernama koperasi, yang dapat diinterpretasikan sebagai sebuah gejala dari harapan positif tentang hasil dari bergabung dalam koperasi. Rasa percaya, baik

kognitif maupun afektif memiliki pengaruh positif terhadap persepsi anggota pada kinerja dan kepuasan anggota (Hansen *et al*, 2002), tetapi dalam penelitian ini rasa saling percaya terhadap pengurus lain memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus pada KPRI di Madura.

Khususnya pengurus yang memiliki rasa saling percaya afektif terhadap pengurus lain membentuk harapan positif tentang rasa memiliki terhadap koperasi. Harapan ini berdasarkan perasaan arau rasa tentang apa yang pengurus harapkan dari kepengurusannya di dalam koperasi. Juga ketika pengurus membuat keputusan tentang apakah keanggotaan di dalam pengurus dapat memuaskan harapannya. Dan terbukti di dalam penelitian ini jika rasa percaya terhadap pengurus lain memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja pengurus di dalam koperasi.

Rasa percaya yang terjalin diantara para pengurus koperasi dipengaruhi oleh pertimbangan perasaan dibandingkan oleh pertimbangan rasio. Hal ini dikarenakan para pengurus koperasi adalah orang-orang yang sudah saling mengenal lama di dalam suatu institusi dimana KPRI berdiri. Para pengurus adalah orang-orang yang sudah saling mengenal, sehingga ketika KPRI berdiri, dan mereka yang terpilih menjadi pengurus, sudah tidak asing lagi dan saling mengenal dengan baik karakter para pengurus.

Kepercayaan yang terjalin itu menyebabkan para pengurus terlibat dalam pekerjaan semakin intensif. Rasa percaya antar pengurus merupakan usaha untuk saling mengisi dan melengkapi kekurangan masing-masing, sehingga kalau terjadi masalah di koperasi, para pengurus bergotong royong untuk mengatasi masalah tersebut.

Indikator variabel rasa percaya dalam penelitian ini adalah percaya kepada pengurus lain berdasarkan firasat (sesudah melihat gelagat) dan percaya kepada pengurus lain karena instink (reaksi yang tidak dipelajari tetapi sudah ada sejak lahir). Rasa percaya yang tanpa pamrih, karena tidak berdasarkan tendensi apa-apa mempengaruhi keterlibatan kerja pengurus di dalam KPRI di kabupaten Bangkalan.

Rasa percaya tersebut mempengaruhi keterlibatan kerja yang diwakili oleh indikator-indikator: hidup, makan dan bernafas dari koperasi; yang sangat penting dari urusan adalah seputar koperasi, yang terutama dalam tujuan pribadi hidup adalah

berorientasi pada koperasi; pekerjaan di koperasi sangat sentral; ingin bersama koperasi setiap saat.

Rasa percaya antar pengurus menghilangkan saling curiga satu sama lain, sehingga pengurus lebih focus di dalam mengelola dan mencapai tujuan koperasi. Setelah pengurus menunaikan kewajibannya di instansi pemerintah, pengurus bekerja di koperasi yang dianggap sebagai pekerjaan yang penting untuk kehidupannya. Pengurus melayani para anggota, Pengurus terlibat dalam pekerjaannya, karena merasa bahwa pengurus dapat memberikan kontribusi dan bahwa pekerjaannya itu memiliki makna bagi mereka. Semangat kekeluargaan dan kebersamaan di dalam menjalankan tugas dalam koperasi menjadi dasar bagi keterlibatan dalam pekerjaannya di koperasi. Pengurus yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan mendukung kebijakan koperasi. Keterlibatan pengurus di dalam koperasi juga bisa berupa ikut serta dalam pengambilan keputusan pada rapat pengurus dan RAT. Melayani penjualan barang konsumsi kepada para anggota. Memikirkan dan melakukan pengembangan investasi sesuai dengan hasil RAT. Mengikuti pelatihan dan penataran untuk pengembangan keterampilan pengurus di bidang manajemen dan keuangan koperasi. Membuat dan melaksanakan anggaran keuangan dan rencana kerja koperasi. Membuat laporan keuangan dan pertanggungjawabannya. Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan inventaris secara tertib. Memelihara daftar buku anggota dan pengurus koperasi. Ikut memelihara dan menjaga harta kekayaan koperasi. Menyelenggarakan RAT. Menyelenggarakan pendidikan bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan anggota. Memutuskan menerima dan menolak anggota koperasi.

Pengurus memiliki prinsip bahwa koperasi itu penting dan bermakna bagi pengurus dan seluruh anggota, sehingga seluruh daya dan upaya dicurahkan kepada koperasi, tanpa mengabaikan tugas pokoknya di instansi pemerintah. Rasa percaya antar pengurus yang tulus mendorong pengurus melaksanakan tugas dan pekerjaan di koperasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bussing (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa percaya pada supervisor terhadap keterlibatan kerja pekerja bank di Jerman. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan

oleh Abbrow (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

KESIMPULAN

Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Rasa percaya yang terjalin diantara para pengurus koperasi banyak dipengaruhi oleh pertimbangan perasaan dibandingkan oleh pertimbangan rasio. Hal ini dikarenakan para pengurus koperasi adalah orang-orang yang sudah saling mengenal lama di dalam suatu institusi dimana KPRI berdiri. Para pengurus sudah terbiasa bergaul dan bersosialisasi dengan para pengurus lain dalam institusi utama, sehingga ketika KPRI berdiri, dan mereka yang terpilih menjadi pengurus, sudah tidak asing lagi dan saling mengenal dengan baik karakter para pengurus.

Kepercayaan yang terjalin itu menyebabkan para pengurus terlibat dalam pekerjaan semakin intensif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bussing (2002) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasa saling percaya pada supervisor terhadap keterlibatan kerja pekerja bank di Jerman. Penelitian lain yang turut mendukung penelitian ini adalah Abbrow(2013) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rasasaling percaya dengan keterlibatan kerja karyawan pendidikan.

Jadi dalam penelitian ini, pengaruh rasa percaya antara pengurus terhadap keterlibatan kerja pengurus dalam koperasi signifikan, mereka memiliki modal mental untuk mengelola koperasi dengan baik.

REFERENSI

- Abrow, Hadi A, Ardakani, Mohammad Shaker, Harooni Alireza, Moghaddam Hamidreza. 2013. The Relationship between Organizational Trust and Organizational justice Components and Their Role in Job Involvement in Education. *International Journal of Management Academy*. I, 1: 25-41.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Argyris, C.P. 1960. *Understanding Organizational Behavior*. Belmont, CA: Dorsey.
- Baswir, Revrison. 2010. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

- Bhatia, Ajay, Deep Gagan, Sachdeva Swati. 2012. Analyzing the Role of Job Involvement on Organizational Effectiveness: An Empirical Study Among The Employees of Punjab National Bank. *International Journal of Computing & Business Research*. ISSN (Online): 2229-6166.
- Birchall, Johnston and Richard A. Simmons. 2004. What Motives Members to Participate in Cooperative and Mutual Business? A Theoretical Model and Some Finding. *Annals of Public & Cooperative Economics* 75(3): 465-495.
- Bollen, K, P., Hoyle, R. 1990. Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces* 69, 479-504.
- Brown, SP. 1996. A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Bussing, Andre. 2002. Trust and Its Relations to Commitment and Involvement in Work and Organisations. *Journal of Industrial Psychology*. 28, 4, 36-42.
- Butler, J.K. 1991. Toward Understanding and Measuring of Trust: Evolution of A Condition of Trust Inventory. *Journal of Management*. 17 (3): 643-663.
- Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. 2010. *Partisipasi Anggota Koperasi*.
- Didier, Valerie Barraud, Henninger Marie-Christine, Al Akremi Assad. 2012. The Relationship between Members Trust and Participation in the Governance of Cooperatives: The Role of Organizational Commitment. 2012. *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol 15, No 1, 1-24.
- Jeffries Francis L, Becker Thomas E. 2008. *Trust, norms, and Cooperation: Development and Test of A Simplified Model*. Institute of behavioral and applied Management.
- Hansen, Mark H. J.L. Morrow Jr. and Juan C. Batista. 2002. The impact of Trust on Cooperative membership Retention, Performance, and Satisfaction: An Exploratory Study. *International Food and Agribusiness Management Review* 5 (1): 41- 59
- Kanungo, Rabindra N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67, No 3, 341-349.

- Khan, Iqbal Tariq, Jam Farooq Ahmed, Akbar Aisha, Khan Muhammad Basir, Hijazi Syed Tahir. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol 6, No 4,
- Morgan, Robert M, and Shelby D Hunt. 1994. The Commitment-Trust Theory of relationship Marketing. *The Journal of Marketing*. Vol 58. (3) : 20-38.
- Lodahl, Thomas M and Kejner Mathilde. 1965. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vo. 49. No 1, 24-33.
- Robbins, Stephen, P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh Bahasa Indonesia, Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Robbins, Stephen, P, Judge Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Searle, Rosalind, Den Hertog Deanne N, Werbel Antoinette, Gillespie Nicole, Six Frederique, Hatzakis Tally, Skinner Denise. 2011. Trust in the employer: The Role of High-Involvement Work Practices and Procedural Justice in European Organizations. *International Journal of Human Resource Management*. Vol 22, No 5, 1-46.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Jogjakarta: CV Andi Offset.
- Widjanarko. (2007). *Membangun Citra Koperasi Menuju Badan Usaha yang Tangguh dan Mandiri*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Tritunggal

