

Liliani (2008). Hubungan antara *Trust* dengan *Organizational Commitment*. Skripsi Sarjana Strata 1, Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

INTISARI

Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi akan menunjukkan identifikasi terhadap organisasi tersebut, nilai-nilai keanggotaan, persetujuan terhadap tujuan-tujuan dan sistem nilai organisasi serta siap sedia bekerja untuk kepentingan organisasinya. Allen dan Meyer membedakan jenis komitmen organisasi dalam 3 jenis, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Anggota organisasi yang memiliki *trust* terhadap organisasinya akan menikmati pekerjaannya dalam organisasi tersebut. Mereka juga tertarik untuk meniti karir yang cukup lama dalam organisasi, itulah yang menjadi alasan mengapa karyawan yang memiliki *trust* juga memiliki kecenderungan yang rendah dalam meninggalkan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada organisasi X, yaitu organisasi yang bergerak dalam bidang pelestarian dan penengembangan satwa. Penelitian ini ingin menguji hubungan antara *trust* dengan *organizational commitment* pada seluruh karyawan, serta secara terperinci melihat bagaimana hubungan dengan masing-masing jenis komitmen.

Kedua variabel tersebut diungkap dengan menggunakan angket yang menggunakan 4 pilihan jawaban; diberikan kepada 130 responden. Ada 100 jawaban yang dapat digunakan untuk analisa data, dengan korelasi *product-moment* serta *t-test*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut terbukti sangat signifikan ($r=0,428$ dengan $p<0,01$). Jika dilihat lebih detail lagi hubungan *trust* dengan jenis komitmen organisasi pada seluruh karyawan maka yang paling kuat adalah *affective commitment*. Namun jika dilihat dengan lebih terperinci menurut kelompok karyawan serta jenis komitmennya; diperoleh hasil bahwa pada karyawan yang bekerja di lapangan, hubungan yang sangat signifikan terjadi pada *trust* dengan *affective commitment*, hubungan yang signifikan terjadi pada *trust* dengan *normative commitment*, sedangkan untuk hubungan *trust* dengan *continuance commitment*, tidak terbukti. Hasil yang berbeda terjadi pada kelompok staf, hubungan yang sangat signifikan terjadi pada *trust* dengan *continuance commitment* dan *normative commitment*; sedangkan hubungan antara *trust* dengan *affective commitment* pada taraf signifikan.

Sumbangan efektif sebesar 18,32%, menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lanjut tentang *organizational commitment*, misalnya dengan variabel *Justice and support*, *organization comprehension*, atau *employee involvement*.

Kata kunci : *trust*, *organizational commitment*, *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*.