

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KEPERCAYAAN ORGANISASI DI UNIVERSITAS X DI GRESIK

Idha Rahayuningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik

Gresik, Indonesia, idha.rahayuningsih@umg.ac.id

ABSTRACT

Background – The dynamics of the organization have an impact on positive and negative experiences for individuals which causes a decrease in trust among members of the organization. This efforts to foster trust in organizations need to be done through creating a participatory organizational climate.

Diterima : 13 Februari 2020

Direview : 13 Februari 2020

Direvisi : 18 Juni 2020

Disetujui : 31 Juli 2020

Purpose – Research to prove the influence of organizational climate on the Level of Organizational Trust in Private University X in Gresik.

Design/ Methodology/ Approach – Type of quantitative research with a correlational level of analysis. The dependent variable is the Level of Organizational Confidence (Y), while the independent variable is the organizational climate. The study population was structural officials with saturated sampling techniques totaling 64 people. The data collection technique of the two variables is using a Likert scale with five answer choices. The instrument validity uses logical validity while the reliability coefficient is calculated by the Cronbach Alpha formula. The reliability coefficient of the Organizational Trust Scale is 0.937 while the Organizational Climate Scale is 0.912.

Result and Discussion – Data analysis used simple regression statistical techniques with a significance level of 5%. Statistical test results with SPSS 14.00 resulted in a value of $r = 0.460$ and a value of $F = 16,685$ with a significance level of $p = 0,000 < 0.05$, which means significant.

Conclusion – There is a Significant Effect of Organizational Climate on the Level of Organizational Confidence in Private University X in Gresik. The effective contribution of Organizational Climate to the Level of Organizational Trust is 21.2% while 78.8% is influenced by other variables.

Research Implication – Develop a participatory organizational climate to build trust in organizations

Research limitation - This research was only conducted at a University X in Gresik, with structural official respondents so that further research was needed to expand the population.

Keywords: Organizational Climate, Level of Organizational Trust

ABSTRAK

Latar belakang - Dinamika organisasi berdampak pada pengalaman positif maupun negatif bagi individu yang menyebabkan menurunkan kepercayaan diantara anggota organisasi. Upaya-upaya menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi perlu dilakukan melalui menciptakan iklim organisasi yang partisipatif.

Tujuan - Penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi Di Universitas Swasta X Di Gresik.

Desain/metodologi/ pendekatan – Jenis penelitian kuantitatif dengan tingkat analisis korelasional. Variabel terikat adalah Tingkat Kepercayaan Organisasi (Y), sedangkan variabel bebas adalah iklim organisasi. Populasi penelitian adalah pejabat struktural dengan teknik sampling jenuh sejumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data kedua variabel dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Validitas instrumen menggunakan validitas logik sedangkan koefisien reliabilitas dihitung dengan formula Alfa Cronbach. Koefisien reliabilitas Skala Kepercayaan Organisasi 0.937 sedangkan Skala Iklim Organisasi 0.912.

Hasil dan pembahasan - Analisis data menggunakan teknik statistik regresi sederhana dengan taraf signifikansi 5%. Hasil uji statistik dengan SPSS 14.00 mengasilkan nilai $r = 0,460$ dan nilai $F = 16.685$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Kesimpulan - Ada Pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi Di Universitas Swasta X Di Gresik. Sumbangan efektif Iklim Organisasi terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi sebesar 21,2% sedangkan 78,8% dipengaruhi variabel lainnya.

Implikasi penelitian - Mengembangkan iklim organisasi yang partisipatif untuk membangun kepercayaan dalam organisasi

Batasan penelitian - Penelitian ini hanya dilakukan di sebuah Universitas X di Gresik, dengan responden pejabat struktural sehingga masih perlu penelitian lanjutan untuk memperluas populasi.

Kata Kunci : Iklim, Organisasi, Tingkat, Kepercayaan, Organisasi

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi memiliki fungsi untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pelaksanaan pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dari sebuah perguruan tinggi dapat dilihat dari indikator kuantitas dan kualitas luaran dari pelaksanaan tiga fungsi tersebut, meliputi jumlah dan kualitas lulusan, hasil penelitian dan publikasi ilmiah, jumlah Hak Kekayaan Intelektual dan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Setiap Perguruan Tinggi mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan kinerja pada tiap luaran melalui sistem on line yang telah disiapkan Kementerian RISTEK DIKTI Republik Indonesia. Pemerintah dapat memantau kinerja setiap perguruan tinggi dan pada sisi lain perguruan tinggi memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Agar dihasilkan kinerja yang optimal sesuai standar penjaminan mutu dari sebuah perguruan tinggi maka diperlukan

adanya suatu kerjasama yang baik diantara pimpinan dan bawahan, dosen dan mahasiswa, karyawan dan dosen, sesama karyawan dan sesama dosen untuk menciptakan sinergis diantara unsur civitas akademika dan tenaga kependidikan. Hardjopranoto (1997) menjelaskan dalam melakukan pengembangan organisasi, kepercayaan (*trust*) merupakan unsur yang penting, khususnya dalam memahami perilaku interpersonal termasuk keterkaitan dengan penguatan budaya organisasi.

Starnes, et al (2016) menjelaskan istilah kepercayaan dalam organisasi dapat digunakan dalam beberapa cara. Pertama, kepercayaan inter organisasi yaitu kepercayaan antara dua organisasi, sebagai contoh beberapa organisasi percaya pada perusahaan *United Parcel Service* (UPS) untuk mengirim produk-produk mereka tepat waktu. Kedua, beberapa peneliti berfokus pada Kepercayaan intra organisasi yaitu kepercayaan yang terbangun dalam relasi antara karyawan dengan atasan langsung, sementara yang lain melihat

hubungan antara para pegawai dan berjalannya organisasi. Peran kepercayaan inter personal dalam kelompok kerja dan tim kerja juga dapat dilihat sebagai sebuah aspek kepercayaan organisasi.

Covey & Merrill (2010) menjelaskan bahwa organisasi dengan kepercayaan yang tinggi, menunjukkan beberapa indikator perilaku anggotanya meliputi: Informasi dibagikan secara terbuka; kesalahan ditoleransi dan didorong sebagai cara belajar; adanya budaya inovatif dan kreatif; orang menghargai pimpinan; orang berbicara sesuai kenyataan dan mengkonfrontasikan persoalan-persoalan yang sesungguhnya; ada komunikasi dan kolaborasi nyata; orang mudah memberikan rasa terima kasih/penghargaan atas bantuan/jasa orang lain; hasil keputusan rapat dilaksanakan secara efektif; mengutamakan transparansi dalam penyelenggaraan organisasi; orang bersikap terus terang dan autentik; ada akuntabilitas

yang tinggi dan ada vitalitas dan energi yang terasa, dan merasakan momentum positif.

Hasil penelitian Zahra & Mariatin (2012) juga membuktikan bahwa semakin tinggi kepercayaan karyawan terhadap organisasi diikuti juga peningkatan identifikasi dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi (komponen *affective* komitmen), persepsi kerugian akan muncul jika meninggalkan pekerja (komponen *continuance* komitmen).

Kepercayaan dalam organisasi mutlak diperlukan dalam rangka menumbuhkan komitmen dan pengembangan organisasi. Kepercayaan dalam organisasi memang tidak dapat terwujud secara tiba-tiba. Kepercayaan terbentuk melalui sebuah pengalaman dan pembuktian bahwa pihak lain memang benar-benar dapat dipercaya. Dinamika yang terjadi dalam proses penyelenggaraan organisasi tentu tidak selalu berjalan lancar, dan tidak selalu memberikan pengalaman positif selama proses aktifitas di organisasi berlangsung.

Tabel 1
Indikasi Kepercayaan Organisasi Rendah

Pernyataan	Persentase Jawaban Sesuai
Kesalahan bawahan dijadikan penanda negatif kepada bawahan	43,80
Bawahan hanya menunjukkan sikap hormat kepada pimpinan jika pimpinan ada di depannya	29,70
Diantara pegawai sulit bekerjasama dalam menjalankan tugas	26,50
Sesama rekan kerja enggan mengucapkan terima kasih meskipun telah dibantu rekan kerja	29,70
Rapat-rapat yang dilaksanakan kurang berdampak pada kinerja organisasi	35,90
orang cenderung mencari-cari alasan apabila target kerja tidak terpenuhi	31,20

Keterangan : Angka dalam tabel dalam satuan persen (%)
Sumber : Hasil kuisioner diolah

Data yang dikumpulkan melalui kuisioner kepada 64 orang di Universitas Swasta X, sebagaimana yang terdapat pada tabel 1. menunjukkan bahwa terdapat 43,80% responden merasa kesalahan bawahan dijadikan penanda negatif kepada bawahan; sebanyak 29,7% bawahan hanya menunjukkan sikap hormat hanya jika di depan atasan; sebanyak 26,5% pegawai merasa sulit bekerjasama dalam menjalankan tugas; sebanyak 29,7% responden merasa sesama rekan kerja enggan mengucapkan terima kasih atas bantuan rekan kerjanya; sebanyak 35,90% rapat dilaksanakan kurang berdampak pada kinerja organisasi; dan 31,2% orang cenderung mencari-cari alasan apabila target kerja tidak terpenuhi. Data tersebut mengindikasikan kepercayaan yang rendah dalam organisasi sehingga diperlukan upaya untuk menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi.

Penelitian Nedkovski et al., (2017) 6000 pengusaha di enam negara Uni Eropa menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara iklim organisasi etis yang meliputi kebaikan hati (*benevolent*), kepatuhan pada kode etik, aturan organisasi dan hukum (*principled*) dan kecenderungan mementingkan diri sendiri/kelompok (*egoistic*) dengan kepercayaan terhadap rekan kerja, kepercayaan kepada atasan dan kepercayaan pada organisasi.

Penelitian Lilly et al., (2016) menunjukkan hubungan positif antara

iklim etis (*caring, law, and rules*) dan kepercayaan organisasi sedangkan iklim etis (*instrumental*) hubungan negatif dengan kepercayaan organisasi.

Berdasarkan kedua hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kepercayaan dalam organisasi. Karena itu penting dilakukan penelitian tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi di Universitas Swasta X.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepercayaan Organisasi

Covey & Merrill (2010) menjelaskan bahwa organisasi dengan kepercayaan yang tinggi, menunjukkan beberapa indikator perilaku anggotanya yang meliputi (1) Informasi dibagikan secara terbuka (2) kesalahan ditoleransi dan didorong sebagai cara belajar (3) adanya budaya inovatif dan kreatif (4) orang menghargai pimpinan; orang berbicara sesuai kenyataan/fakta dan mengonfrontasikan persoalan-persoalan yang sesungguhnya (5) ada komunikasi yang nyata dan kolaborasi yang nyata (6) orang mudah memberikan rasa terima kasih/penghargaan atas bantuan/jasa orang lain (7) hasil keputusan rapat dilaksanakan secara efektif (8) mengutamakan transparansi dalam penyelenggaraan organisasi; orang bersikap terus terang dan autentik (9) ada akuntabilitas yang tinggi dan ada vitalitas

dan energi yang terasa, orang dapat merasakan momentum yang positif.

Sebagaimana dijelaskan Covey & Merrill (2010) bahwa indikator suatu organisasi dengan kepercayaan yang rendah, antara lain (1) orang memanipulasi atau mendistrorsikan fakta-fakta (2) orang menahan dan menyembunyikan informasi (3) sangat mengharapkan pengakuan jasa (4) orang memutarbalikkan kebenaran demi keuntungan mereka sendiri (5) ide-ide baru secara terang-terangan ditentang dan ditekan (6) kesalahan ditutupi (7) sebagian besar orang terlibat dalam permainan saling menyalahkan, saling menjelek-jelekkan (8) orang banyak menggunjing permasalahan pekerjaan dan organisasi (9) banyak dilakukan rapat tetapi tidak dilaksanakan secara efektif (10) banyak hal yang dianggap tidak mungkin dibahas; orang cenderung berjanji secara berlebihan namun tidak menepatinya (11) Orang mencoba mencari-cari alasan (12) motivasi dan energi rendah (13) merasakan ketegangan dan ketakutan sehingga tidak produktif.

Iklim Organisasi

Pada tingkatan organisasi, iklim merupakan karakteristik-karakteristik yang secara terus menerus mampu membedakan yang satu dengan yang lain, serta berpengaruh terhadap perilaku individu-individu yang berbeda di dalam organisasi. Secara individu (psikologi), iklim merupakan perasaan perseptual dari para individu

terhadap organisasi masing-masing. Pendapat ini senada dengan yang diungkapkan oleh Higgins (1994) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan sejumlah persepsi personel organisasi, termasuk pimpinan organisasi, mengenai jalannya organisasi yang diinginkan serta lingkungan sosialnya.

Likert (dalam Owens, 1981) mengungkapkan ada empat sistem manajemen yang membentuk iklim organisasi yaitu:

1. *Exploitative-authoritative* (Pemerah). Pemimpin sangat otokratis, sedikit kepercayaan kepada bawahan, suka mengeksploitasi dan cenderung bersikap paternalistik.
2. *Benevolent-authoritative* (Pemurah). Pemimpin memiliki kepercayaan yang terselubung kepada bawahan
3. *Consultative* (penasihat). Pemimpin dalam hal ini memiliki sedikit kepercayaan kepada bawahan terutama kalau membutuhkan informasi, ide atau pendapat dari bawahan.
4. *Participative-group* (partisipasi kelompok). Pemimpin memiliki kepercayaan besar kepada bawahan.

Keempat sistem manajemen tersebut, Likert (dalam Owens, 1981) berdasarkan pada enam dimensi atau ciri organisasi yang menentukan iklim organisasi meliputi: kepemimpinan, kekuatan motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan proses pengawasan.

Iklim *Partisipative-group* (kelompok partisipatif) yang menggambarkan enam karakteristik organisasi meliputi :

1. Proses kepemimpinan: pemimpin memiliki tingkat kepercayaan pada bawahan, dengan demikian bawahan bebas mengeluarkan ide, pendapat atau gagasan yang konstruktif.
2. Kekuatan motivasi: memberikan penghargaan dan melibatkan bawahan. Tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi terletak pada semua level dari atas sampai bawahan dengan tim kerja mampu bekerjasama dengan baik.
3. Proses komunikasi: komunikasi dari atasan kepada bawahan; komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja dilakukan dengan empati dan informasi yang diberikan akurat.
4. Proses pengambilan keputusan, dengan indikator: keputusan dibuat pada seluruh level atau seluruh lapisan tetapi tetap terintegrasi secara baik.
5. Proses penetapan tujuan organisasi melalui kesepakatan bersama, sedikit atau tidak ada kekuatan-kekuatan yang secara tersembunyi menolak, melawan atau menghambat tujuan organisasi.
6. Fungsi pengawasan dan pemeriksaan dibagi secara luas, keberadaan organisasi informal mendukung tujuan organisasi formal.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengembangan kepercayaan oganisasi

dapat dilakukan dengan pengembangan iklim partisipatif. Dimensi-dimensi dalam iklim partisipatif akan dirasakan dan dipersepsi secara positif oleh anggota organisasi. Persepsi positif yang terbentuk dalam diri anggota individu sebagai akibat dari pengalaman penyelenggaraan organisasi yang akan berdampak pada psikologis diantaranya peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan kepercayaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah korelasi. Korelasi adalah penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011).

Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni (1) tingkat kepercayaan organisasi dan (2) iklim organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk (Azwar, 2011).

Variabel Tingkat Kepercayaan Organisasi yaitu frekuensi gejala perilaku yang menunjukkan adanya kepercayaan dalam organisasi yang meliputi :

1. Informasi dibagikan secara terbuka.
2. Kesalahan ditoleransi dan didorong sebagai cara belajar
3. Kebudayaannya inovatif dan kreatif
4. Menghargai pimpinan
5. Orang berbicara apa adanya dan mengkonfrontasikan persoalan-persoalan yang sesungguhnya
6. Ada komunikasi dan kolaborasi nyata
7. Orang secara murah hati membagikan pengakuan jasa
8. Keputusan rapat dilaksanakan secara efektif
9. Menerapkan nilai transparansi
10. Orang bersikap terus terang dan autentik
11. Ada tingkatan akuntabilitas yang tinggi
12. Ada vitalitas dan energi yang terasa, orang dapat merasakan momentum yang positif.

Variabel diukur dengan skala likert, hasil pengukuran dapat diinterpretasikan semakin tinggi skor maka berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam organisasi. Variabel Iklim Organisasi yaitu perasaan perseptual dari para individu terhadap beberapa proses yang ada dalam organisasi, meliputi:

1. Pemimpin memiliki tingkat kepercayaan pada bawahan, dengan demikian bawahan bebas mengeluarkan ide,

pendapat atau gagasan konstruktif.

2. Memberikan penghargaan dan melibatkan bawahan. Tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi terletak pada semua level dari atas sampai bawahan dengan tim kerja yang mampu bekerjasama dengan baik.
3. Komunikasi dari atasan kepada bawahan; komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja dilakukan dengan empati dan informasi yang diberikan akurat.
4. Keputusan dibuat pada seluruh level atau seluruh lapisan tetapi tetap terintegrasi secara baik.
5. Penetapan tujuan organisasi melalui kesepakatan bersama, sedikit atau tidak ada kekuatan-kekuatan yang secara tersembunyi menolak, melawan atau menghambat tujuan organisasi.
6. Fungsi pengawasan dan pemeriksaan dibagi secara luas, keberadaan organisasi informal mendukung tujuan organisasi formal.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi penelitian ini adalah pejabat 64 di Universitas Swasta X di Gresik mulai dari level Kepala Bagian, Kepala Tata Usaha Kepala Laboratorium, Ka.Pusat, Ka. Prodi, Ka.Biro, Ka. Lembaga, Ka. Badan, Dekan dan Wakil Rektor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan

dengan sampling jenuh, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:85). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Alat ukur untuk mengukur variabel tingkat kepercayaan organisasi menggunakan skala Likert, sedangkan alat ukur untuk mengukur variabel iklim organisasi beberapa pertanyaan disertai 4 pilihan jawaban. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator dari variabel tersebut yang dijadikan dasar pembuatan item indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab responden.

Pada alat ukur tingkat kepercayaan organisasi disusun dua macam pernyataan

dalam skala Likert yaitu *pernyataan favorabel* dan *pernyataan unfavorabel*. Pernyataan favorabel adalah pernyataan yang isinya sesuai/ mendukung indikator-indikator dari variabel. Pernyataan unfavorabel adalah pernyataan yang isinya bertolak belakang dengan indikator dari variabel. Tiap-tiap pernyataan/item dilengkapi dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, kurang sesuai dan tidak sesuai.

Responden diminta memilih satu dari lima pilihan jawaban. Respon pada setiap pilihan jawaban diberi skor yang berbeda. Pada alat ukur Iklim Organisasi disusun beberapa pertanyaan disertai 4 pilihan jawaban sesuai klasifikasi sistem manajemen Likert yaitu otoriter, pemurah, konsultatif dan partisipatif. Penjelasan diatas sebagaimana yang terdapat pada tabel 2 dan tabel 3.

Tabel 2
Skoring Skala Likert Variabel Penelitian Tingkat Kepercayaan Organisasi

Pilihan Jawaban	Skor Item Favorable	Skor Item Unfavorable
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Cukup Sesuai	3	3
Kurang Sesuai	2	4
Tidak Sesuai	1	5

Sumber: peneliti

Tabel 3
Skoring Skala Likert Variabel Penelitian Iklim Organisasi

Jenis Iklim	Skor
Otoriter	1
Pemurah	2
Konsultatif	3
Partisipatif	4

Sumber: peneliti

Uji Validitas dan Reliabilitas

Riduwan (2009) menjelaskan bahwa suatu alat ukur yang valid apabila alat ukur tersebut memiliki ketepatan hasil dari variabel yang diukurnya. Pengujian validitas konstruksi dapat digunakan pendapat ahli (*judgment experts*). Para ahli dimintai penilaian tentang kesesuaian antara item-item yang terdapat dalam alat ukur dengan suatu teori yang mendasari penyusunan alat ukur tersebut. Data hasil penyebaran tersebut selanjutnya dianalisis untuk menentukan suatu item valid atau gugur dengan mengkorelasikan setiap skor

item dengan skor total item dengan *pearson product moment*. Besarnya nilai korelasi (*r*) menentukan valid atau gugurnya suatu item, jika nilai $r > 0,3$ maka item valid, tetapi jika nilai $r < 0,3$ maka item gugur.

Reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi hasil pengukuran suatu variabel pada populasi yang sama, alat ukur yang sama dan waktu pengukuran yang berbeda. Koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian dihitung dengan menggunakan formula Alfa, proses penghitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS versi 14.00.

Tabel 4
Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas
Skala Kepercayaan Organisasi	32	0,336 - 0,787
Skala Iklim Organisasi	18	0,426 - 0,714

Sumber: peneliti

Tabel 5
Indeks Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Indeks Reliabilitas
Skala Kepercayaan Organisasi	0,937
Skala Iklim Organisasi	0,912

Sumber: peneliti

Berdasarkan tabel 4 diketahui jumlah item valid sebanyak 32 item skala kepercayaan organisasi dengan indeks validitas berkisar antara 0,336 – 0,787, sedangkan untuk skala iklim organisasi 18 item yang valid dengan indeks validitas berkisar antara 0,426 – 0,714. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa indeks reliabilitas skala kepercayaan organisasi

0,937 dan indeks reliabilitas skala iklim organisasi 0,912, sehingga kedua alat ukur penelitian ini reliabel karena indeks reliabilitasnya $> 0,7$ (*cronbach alpha*). Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur (instrumen pengukuran) memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa Variabel Kepercayaan Organisasi nilai Sig.0,2 > 0,05 berarti data berdistribusi normal demikian juga variabel Iklim organisasi nilai Sig. 0,2 > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Sebagaimana yang terdapat pada tabel 7 *Deviation from Linearity* memiliki nilai Sig.

0,779 > 0,05 berarti data kedua variabel memiliki hubungan linier. Proses selanjutnya melakukan Uji korelasi untuk mengetahui keeratn hubungan antara variabel iklim organisasi dengan tingkat kepercayaan organisasi. Hasil uji korelasi *product moment* dengan SPSS pada tabel 8 menghasilkan nilai $r = 0,460$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,005$. Hal tersebut berarti menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Tingkat Kepercayaan Organisasi.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Trust	0,082	64	0,200*	0,969	64	0,110
Iklim	0,077	64	0,200*	0,972	64	0,147

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 7
Hasil Uji ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Trust *	(Combined)	10673,500	27	395,315	1,272	0,247
	Between Groups	4636,007	1	4636,007	14,915	0,000
	Deviation from Linearity	6037,493	26	232,211	0,747	0,779
Iklim	Within Groups	11189,500	36	310,819		
	Total	21863,000	63			

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 8
Hasil Uji Korelasi Spearman

	Trust	Iklim
Pearson Correlation	Trust	0,460
	Iklim	1,000
Sig (1 - tailed)	Trust	0,000
	Iklim	0,000
N	Trust	64
	Iklim	64

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Hasil Analisis Regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi maka langkah berikutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis

regresi sederhana. Hasil penghitungan regresi sederhana dengan SPSS dan interpretasinya sebagai berikut :

1. Pada tabel 9 *Coefficients*, nilai t statistik untuk variabel iklim organisasi sebesar 4,818 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi terhadap tingkat kepercayaan organisasi di Universitas Swasta X.
2. Pada tabel 9 *Unstandardized Coefficients* B, diketahui nilai konstanta 63,887 maka model persamaan regresi menggunakan metode kuadrat terkecil $Y = 63,887 + 0,958X$
3. Pada tabel 10 ANOVA, nilai $F = 16,685$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $Y = 69,220 + 1X$ sudah tervalidasi untuk memprediksi pengaruh Iklim organisasi terhadap tingkat kepercayaan organisasi, misalnya iklim organisasi 75

maka prediksi tingkat kepercayaan organisasi $Y = 69,220 + 1 (75)$

4. Nilai R (R Square) = 0,212 dari tabel 6. *Model Summary* menunjukkan bahwa 21,2% dari varian “Tingkat Kepercayaan Organisasi” dapat dijelaskan oleh perubahan dari variabel Iklim Organisasi sedangkan 78,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji statistik dengan SPSS 14.00 menghasilkan nilai $r = 0,460$ dan nilai $F = 16,685$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya, Ada Pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi di Universitas Swasta X di Gresik. Sumbangan efektif Iklim Organisasi terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi sebesar 21,2% sedangkan 78,8% dipengaruhi variabel lainnya.

Tabel 9
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63,887	13,259		4,818	0,000
Iklim	0,958	0,235	0,460	4,085	0,000

a Dependent Variable: trust
Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 10
ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	4636,007	1	4636,007	16,685	0,000(a)
Residual	17226,993	62	277,855		
Total	21863,000	63			

a Predictors: (Constant), iklim
b Dependent Variable: trust
Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Gambaran tentang tingkat kepercayaan organisasi di Universitas Swasta X di Gresik sebagaimana yang terdapat pada tabel 11, yaitu sejumlah 20 orang (29,68 %) masuk kategori tinggi, sejumlah 25 orang (43,75 %) kategori sedang dan sejumlah 19 orang (26,56 %) kategori rendah.

Terdapat indikasi adanya kepercayaan organisasi yang dinilai baik oleh 70 % responden, sehingga yang perlu dipertahankan, meliputi :

1. informasi dibagikan secara terbuka
2. kesalahan ditoleransi dan didorong sebagai cara belajar
3. diantara pegawai ada komunikasi dan kerjasama yang baik

Terdapat juga beberapa indikasi kepercayaan organisasi yang dinilai kurang baik oleh 45% responden, sehingga kondisi itu masih perlu diperbaiki, yang meliputi :

1. Keputusan rapat kurang dilaksanakan secara efektif
2. Kurang memberikan apresiasi/penghargaan/pengakuan kepada pihak lain
3. Kurang menunjukkan dukungan terhadap ide-ide baru
4. Jujur dalam menyampaikan informasi sesuai fakta

Pada iklim organisasi yang dipersepsi sebagaimana yang terdapat pada tabel 12 yaitu tidak ada mempunyai persepsi iklim organisasi otoriter, sejumlah 3 orang (4,7 %) mempunyai persepsi iklim organisasi pemurah, sejumlah 40 orang (62,5 %) mempunyai persepsi iklim organisasi kategori konsultatif dan sejumlah 21 orang (32,8 %) mempunyai persepsi iklim organisasi partisipatif.

Tabel 11
Kategori Tingkat Kepercayaan Organisasi Responden

Variabel	Kategori dan Kriteria		
	Tinggi Y>P70	Sedang P30 ≤ Y ≤ P70	Rendah Y<P30
Tingkat Kepercayaan Organisasi	20 orang (29,8%)	25 orang (43,75%)	19 orang (26,45%)

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 12
Persentase Responden Berdasarkan Kategori Iklim Organisasi

	Kategori dan Kriteria Iklim Organisasi			
	Otoriter X ≤ 18	Pemurah 18 < X ≤ 36	Konsultatif 36 < X ≤ 54	Partisipatif X > 54
Jumlah (Persentase) Responden	0 orang (0%)	3 orang (4,7%)	40 orang (62,5%)	21 orang (32,8%)

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Berdasarkan tabel 13 maka dapat diketahui terdapat ada 9 sub dimensi iklim organisasi yang dirasakan sekitar lebih dari 55% responden termasuk dalam iklim konsultatif. Berdasarkan tabel 14 maka dapat diketahui hanya terdapat 4 sub

dimensi iklim organisasi yang dirasakan sekitar lebih dari 55% responden termasuk dalam iklim partisipatif. Jadi secara keseluruhan iklim organisasi di Universitas swasta X cenderung dirasakan sebagai iklim konsultatif.

Tabel 13
Dimensi Iklim Organisasi Konsultatif yang dirasakan lebih dari 55% Responden

Dimensi	Iklim Konsultatif	Iklim Partisipatif
Kepercayaan atasan kepada bawahan	Percaya 65,6%	Sangat percaya 28,1%
Kebebasan bawahan berbicara mengenai pekerjaan kepada atasan	Cukup bebas 64,1%	Sangat bebas 21,9%
Kekuatan kerjasama tim dalam menjalankan tugas	Kuat 56,3%	Sangat Kuat 23,4%
Komunikasi dari atasan kepada bawahan	Lancar 62,5%	Sangat lancar 20,3%
Arus komunikasi dari bawahan kepada atasan	Lancar 60,9%	Sangat lancar 20,3%
Arus komunikasi dengan sesama rekan kerja	Lancar 68,8%	Sangat lancar 26,6%
Akurasi informasi yang diberikan atasan kepada bawahan	Sering akurat 57,8%	Selalu akurat 23,4%
Pihak alam pengambilan keputusan/kebijakan	Kebijakan yang umum pada pimpinan, selebihnya didelegasikan 57,8%	Terintegrasi dengan baik pada pada seluruh jenjang pimpinan 14,1%
Kekuatan hambatan yang muncul terhadap pencapaian tujuan organisasi	Ada hambatan pada waktu tertentu 75%	Sedikit/tidak ada hambatan 6%

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 14
Dimensi Iklim Organisasi Partisipatif yang Dirasakan Sebagian Besar Responden

Dimensi	Iklim Konsultatif	Iklim Partisipatif
Cara atasan memotivasi bawahan	Memberi hadiah (4,7%)	Melibatkan dalam kegiatan (87,5%)
Pihak yang bertanggungjawab terhadap tercapainya tujuan	Ka.Prodi/Ka.Biro, Ka. Bag. (6,3%)	Semua Level pimpinan (89,1%)
Cara tujuan organisasi dijalankan/dicapai	Hasil diskusi, selanjutnya diperintahkan pimpinan (35,%)	Usaha yang dilakukan bersama-sama (50%)
Penggunaan data-data mengenai kinerja individu	Hadiah, beberapa untuk pembelajaran diri (10,9%)	Untuk pembelajaran diri dan pemecahan masalah (81,3%)

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

KESIMPULAN

Hasil uji statistik dengan SPSS 14.00 menghasilkan nilai $r = 0,460$ dan nilai $F=16,685$ dengan taraf signifikansi $p=0,000 < 0,005$ yang berarti signifikan. Hal tersebut berarti Ada Pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Gresik. Sumbangan efektif Iklim Organisasi terhadap Tingkat Kepercayaan Organisasi sebesar 21,2% sedangkan 78,8% dipengaruhi variabel lainnya. Iklim organisasi yang cenderung partisipatif berpengaruh untuk meningkatkan tingkat kepercayaan di dalam organisasi. Variabel iklim organisasi yang partisipatif menyumbang sebesar 21,2% sedangkan 78,8% dipengaruhi variabel lainnya. Hal tersebut berarti masih ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi tingkat kepercayaan dalam organisasi.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kepercayaan dalam organisasi salah satu upaya yang bisa dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi partisipatif. Terdapat beberapa aspek iklim yang dirasakan pada kondisi iklim konsultatif maka perlu dikondisikan ke arah iklim partisipatif, yaitu :

1. Atasan menunjukkan sikap kepercayaan yang lebih tinggi kepada bawahan
2. Atasan menciptakan suasana yang nyaman agar bawahan merasa lebih bebas dalam menyampaikan segala sesuatu terkait pekerjaan
3. Memperkuat kerjasama tim dalam menjalankan tugas-tugas
4. Membangun komunikasi yang lancar baik formal maupun informal dari atasan kepada bawahan; dari bawahan ke atasan dan sesama rekan kerja
5. Atasan memberikan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga dapat menjadi dasar/ acuan bagi bawahan dalam mengambil keputusan atau bertindak
6. Mengupayakan desentralisasi kewenangan dan pengambilan keputusan secara proporsional pada semua jenjang pimpinan
7. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul terhadap pencapaian tujuan organisasi

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada pejabat struktural di Universitas Swasta X Di Gresik yang berkenan sebagai responden dalam penelitian ini. Terima juga saya sampaikan kepada Universitas swasta X yang memberikan dukungan dana dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2011), *Metode Penelitian*, Cetakan XII, Penerbit: Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Covey, S. dan Merrill, R. (2010), *The Speed of Trust : Satu Hal yang Mampu Mengubah Segalanya*, Penerbit : Karisma Publishing Group Tangerang
- Hardjopranoto, W. (1997). *Pengertian Kepercayaan (Trust) dan Manfaatnya Bagi Pengembangan Organisasi*, Jurnal Anima, Vol.XIII-N0.49, Oktober– Desember 1997
- Higgins, 1994, *Iklim Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi*, Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia, Juni 2009.
- Lilly, J., Duffy, JA dan Wipawayangkool, K. (2016) *The Impact of Ethical Climate on Organizational Trust and the Role of Business Performance: If Business Performance Increases, Does Ethical Climate Still Matter?* Copyright © 2016 Institute of Behavioral and Applied Management. All Rights Reserved.
- Nedkovski, V. Guerci, M. , De Battisti, F.D., Siletti, E. (2017). *Organizational Ethical Climates And Employee's Trust In Colleagues, The Supervisor, And The Organization*. *Journal of Business Research* 71 (2017) 19–26
- Owens, R.G., (1981), *Organizational Behavior in Education* , Second Edition, Prentice Hall, Inc. New Jersey
- Riduwan (2009). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Cetakan VI, Penerbit : Alfabeta Bandung
- Starnes, B.J., Truhon, S., dan Mc Carthy, V. (2016) *A Primer On Organizational Trust : How trust influences organizational effectiveness and efficiency and how leader can build employee-employer relationships building based on authentic trust*. Published by ASQ Human Development and Leadership Division. www.asq.org
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif* , Penerbit : Alfabeta Bandung
- Zahra, Y dan Mariatin, E (2012). *Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X*, *Jurnal Psikologia-online*, 2012, Vol.7(2) 56-61.