

Perbedaan Kepercayaan Interpersonal Pada Mahasiswa dan Karyawan Bagian Administrasi Pada Universitas Borneo di Tarakan

Rita Fahriah

Mahasiswa Program Studi Magister Sains Psikologi,
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
Email: rita.fahriah@gmail.com

ABSTRAK Hubungan interpersonal bukan hanya berisi sekumpulan kebiasaan, di dalamnya terdapat suatu struktur, perilaku yang stabil, memberi dan menerima, tuntutan dan komitmen. Dasar untuk membangun suatu hubungan interpersonal yang baik diperlukan rasa saling percaya (trust) antara satu dengan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata tingkat Interpersonal Trust antara mahasiswa dan karyawan administrasi pada Universitas Borneo di Tarakan. Partisipan dalam penelitian ini adalah 30 orang mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan 30 orang karyawan pada perguruan tinggi yang sama. Untuk mengukur tingkat Kepercayaan Interpersonal digunakan Interpersonal Trust Scale dari Rotter. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis komparatif (Uji-t), yaitu Independent-Sampel t-test digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok. Dari analisa data diperoleh hasil diperoleh rata-rata tingkat IT mahasiswa (81,07) lebih tinggi dari karyawan (80,83) dengan nilai standar deviasi mahasiswa (6,023) lebih kecil dibanding karyawan (7,372). Hasil akhir menunjukkan bahwa antara mahasiswa dan karyawan tidak ada perbedaan rata-rata tingkat Interpersonal Trust.

Kata kunci : Interpersonal Trust, mahasiswa, karyawan

Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Setiap individu membutuhkan interaksi dan komunikasi dengan orang lain. Seseorang tidak dapat bertahan kecuali individu membangun dan mempertahankan tingkat dasar kepercayaan interpersonal. Selain itu, kepercayaan antarpribadi telah dianggap sebagai aspek penting dari fungsi manusia sejak awal munculnya psikologi sebagai suatu disiplin ilmu. Ada semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa kepercayaan antarpribadi di seluruh program pembangunan terkait dengan: kesehatan fisik, fungsi kognitif, fungsi sosial, dan pengembangan dan pemeliharaan hubungan yang dekat (Rotenberg, 2010).

Semakin kompleks dan beragam masyarakat adalah, semakin kuat ketergantungan pada orang lain. Jika kepercayaan antarpribadi menurun, tatanan sosial juga menurun. Oleh karena itu, kepercayaan antarpribadi dianggap sebagai landasan masyarakat dan sebagai perekat yang melindungi stabilitas. (Szczęśniak, Colaço, Rondón, 2012). Hubungan interpersonal bukan hanya berisi sekumpulan kebiasaan. Di dalamnya terdapat suatu struktur, perilaku yang stabil, memberi dan menerima, tuntutan dan komitmen. Dan dasar untuk membangun suatu hubungan interpersonal yang baik diperlukan rasa saling percaya (trust) antara satu dengan lainnya.

Menurut Luhmann (1979) bahwa sikap dari berbagai bentuk atau tingkat kepercayaan dalam organisasi sangat tergantung pada hubungan struktural, dengan asumsi bahwa terdapat berbagai tingkat kepercayaan antara seseorang dengan orang lain dan seseorang dengan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata tingkat IT antara mahasiswa dan karyawan administrasi pada Universitas Borneo di Tarakan

Interpersonal Trust

Menurut beberapa ahli, diantaranya Mayer (1995) dan Rousseau (1998), bahwa Kepercayaan interpersonal adalah keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima kerentanan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa yang lain akan melakukan tindakan tertentu, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengontrol pihak lain. (Six, F. 2005)

Seseorang tidak dapat bertahan kecuali individu membangun dan mempertahankan tingkat dasar kepercayaan interpersonal. Selain itu, kepercayaan antarpribadi telah dianggap sebagai aspek penting

dari fungsi manusia sejak awal munculnya psikologi sebagai suatu disiplin ilmu. Ada semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa kepercayaan antarpribadi di seluruh program pembangunan terkait dengan: kesehatan fisik, fungsi kognitif, fungsi sosial, dan pengembangan dan pemeliharaan hubungan yang dekat (Rotenberg, 2010).

Menurut Wang (2009) bahwa kepercayaan yang dibangun oleh pihak-pihak yang berhubungan dinamakan dengan kepercayaan interpersonal. Selanjutnya Deutsch (1960) menyebutkan bahwa kepercayaan interpersonal terdapat dua komponen, yaitu keyakinan pada kemampuan dan niat untuk berhubungan. Kepercayaan yang ditimbulkan karena niat untuk berhubungan merupakan konsep multi dimensional (Paine, 2003). Adapun dimensi-dimensi kepercayaan meliputi :

- a. Kompetensi, yaitu keyakinan bahwa organisasi mampu melakukan hingga menyelesaikan apa yang akan dikerjakan;
- b. Integritas, yaitu keyakinan bahwa organisasi dapat bertindak secara fair dan bertanggungjawab;
- c. Dapat diandalkan (dependability/reliability), yaitu keyakinan bahwa organisasi akan melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan, organisasi menjalankan secara konsisten dan mitra dapat menggantungkan terhadap apa yang akan dilakukan;
- d. Keterbukaan dan kejujuran (openess and honesty), yaitu meliputi keterbukaan dan akurasi informasi yang diberikan, bagaimana informasi tersebut dikomunikasikan dengan cara-cara yang sopan dan tepat;
- e. Rawan berubah (vulnerability), artinya kepercayaan terhadap organisasi mudah goyah karena kemungkinan ada pihak lain (individu, kelompok, organisasi) lebih kompeten, terbuka, jujur, perhatian, lebih dapat dipercaya dan memiliki tujuan, norma dan nilai yang lebih sesuai;
- f. Identifikasi, yaitu sejauh mana tujuan-tujuan umum, norma, nilai dan keyakinan sesuai dengan budaya antar pihak. Pada konteks pertukaran relasional, dimensi ini mengacu pada kesamaan tujuan, norma, nilai dan budaya antara perusahaan dengan mitra bisnis atau pelanggan;
- g. Kepuasan, yaitu perasaan senang (favorable) satu pihak terhadap pihak lain, karena harapan positif dari suatu hubungan semakin meningkat atau satu pihak merasakan hubungan yang memuaskan, jika memperoleh manfaat lebih besar dari pengorbanan. Kepuasan juga dapat terjadi ketika satu pihak yakin bahwa pihak lain berperilaku positif untuk memelihara hubungan.

Faktor terbentuknya Trust

Membangun trust pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk kepercayaan dan dalam mengambil resiko. Faktor yang mempengaruhi kepercayaan individu dalam mengembangkan harapannya mengenai bagaimana seseorang dapat kepercayaan kepada orang lain, bergantung pada faktor-faktor di bawah ini (Lewicki, dalam Deutsch & Coleman, 2006):

1. Predisposisi kepribadian. Deutsch (dalam Deutsch & Coleman, 2006) menunjukkan bahwa setiap individu memiliki predisposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat predisposisi individu terhadap trust, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.
2. Reputasi dan stereotype. Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang diperelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk trust dan distrust serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.
3. Pengalaman aktual. Pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam trust, dan sebagian kuat di dalam distrust. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen trust maupun distrust memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. ketika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarkannya dengan tinggi atau rendahnya trust atau distrust.
4. Orientasi psikologis. Deutsch (dalam Deutsch & Coleman, 2006) menyatakan bahwa individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologisnya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap

konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka. Membangun trust pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk trust dan mengambil resiko (Myers, 1992).

Mahasiswa

Mahasiswa adalah kelompok-kelompok belajar yang dibentuk berdasarkan latar belakang keilmuan masing-masing. Kegiatan kemahasiswaan adalah kegiatan ekstra kurikuler yang dapat mendukung keberhasilan kegiatan kulikuler meliputi:

1. Kegiatan Intra Kurikuler: yaitu kegiatan pendidikan yang terstruktur dan terjadwal serta diberikan bobot SKS. Kegiatan ini antara lain perkuliahan, pratikum, PKL yang wajib dilaksanakan.
2. Kegiatan Extrakurikuler: yaitu kegiatan untuk melengkapi kegiatan kurikuler dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menjadikan mahasiswa calon pemimpin penerus bangsa. Kegiatan tersebut adalah:
 - a. Penalaran dan keilmuan berupa: Seminar, Lokakarya, Lomba Karya Ilmiah, Simposium, Kuliah Umum dan lain sebagainya;
 - b. Pengembangan bakat dan minat mahasiswa melalui Olah Raga, Kesenian, Kerohanian, Beladiri, Pecinta Alam, dan Keterampilan lainnya dalam wadah unit kegiatan mahasiswa (UKM);
 - c. Kesejahteraan mahasiswa merupakan kebutuhan jasmani dan rohani mahasiswa dalam rangka menunjang keberhasilan studi yang lebih baik;
 - d. Bakti sosial dan kepekaan sosial adalah kegiatan untuk memupuk rasa kepedulian terhadap lingkungan untuk memupuk rasa kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat dengan cara melakukan kegiatan donor darah, santunan pada anak yatim piatu, panti asuhan, menjaga dan melestarikan kampus dan sekitarnya.

Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yg bekerja pd suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan menurut Rico Sierma & Eva H. Saragih, Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti

Metodologi

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Terdiri dari 30 orang mahasiswa yang aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler yang terdapat di Universitas Borneo di Tarakan dan 30 orang karyawan Tata Usaha pada Perguruan Tinggi yang sama yang telah bekerja antara 3 tahun hingga 8 tahun

Pada tahap pengambilan data, penulis dibantu oleh salah satu kerabat yang bekerja pada Perguruan Tinggi dimana tempat dilakukannya penelitian ini. Dari 60 kuesioner yang diberikan pada responden, seluruhnya terisi dan diserahkan kembali dengan lengkap. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah Interpersonal Trust Scale oleh Rotter (1967,1971). Seluruh item berjumlah 25 item tersebut digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner yang diberikan pada partisipan telah diadaptasi dapat dilihat pada lampiran.

Ketentuan skoring:

1. Untuk item berikut, gunakan respon yang telah dicatat sebagai skor: item 6,8,12,14,16,17,18,20,21,22,23 dan 25.
2. Untuk item sisanya, ambil respon yang telah direkam dan mengubahnya. Jika 1 skor menjadi 5; jika 2, skor itu 4; jika 3, tetap pada 3; jika 4, skor itu 2; dan jika 5, skor itu sebagai 1. Lakukan hal ini atau pada item berikut : Item 1,2,3,4,5,7,9,10,11,13,15,19 dan 24.
3. Skor tertinggi 125 dan terendah 25.
4. Jumlahkan poin untuk setiap item. Jumlah ini adalah skor.
5. Skor tertinggi 125 dan skor terendah adalah 25.

6. Skor yang lebih tinggi menunjukkan Interpersonal Trust yang lebih besar.

Hasil

Dari hasil data diperoleh skor IT kelompok mahasiswa tertinggi dengan skor 92 sedangkan skor terendahnya 68. Adapun skor IT kelompok karyawan tertinggi dengan skor 97 sedangkan skor terendahnya 65 (daftar terlampir).

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis komparatif (Uji-t), yaitu Independent-Sampel t-test digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok (Trihendradi,2013). Dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan rerata skor Interpersonal Trust antara mahasiswa dan karyawan. Dari tabel analisis t-test group statistik diperoleh rata-rata tingkat IT mahasiswa (81,07) lebih tinggi dari karyawan (80,83) dengan nilai standar deviasi mahasiswa (6,023) lebih kecil dibanding karyawan (7,372).

Tabel Independent Sampel Test yang pertama, menguji apakah kedua kelompok memiliki varian yang sama. Dimana Hipotesis, jika H_0 bila kedua kelompok yaitu mahasiswa dan karyawan memiliki varian yang sama, jika H_1 bila kedua kelompok yaitu mahasiswa dan karyawan tidak memiliki varian yang sama. Diperoleh Nilai Sig (0,681) > α (0,05) maka H_0 diterima. Jadi, kedua kelompok memiliki varian yang sama.

Tabel Independent Sampel Test yang kedua, menguji apakah kedua kelompok memiliki rata-rata yang sama. Dimana Hipotesis, jika H_0 bila kedua kelompok yaitu mahasiswa dan karyawan memiliki rata-rata tingkat IT yang sama, jika H_1 bila kedua kelompok yaitu mahasiswa dan karyawan tidak memiliki rata-rata tingkat IT yang sama. Dimana Sig (2-tailed) (0,894) > α (0,025) maka H_0 diterima. Jadi kedua kelompok memiliki rata-rata tingkat IT yang sama. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan rata-rata tingkat IT antara mahasiswa dan karyawan.

Kesimpulan

Keseluruhan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa antara mahasiswa dan karyawan tidak ada perbedaan rata-rata tingkat Interpersonal Trust.

Daftar Pustaka

- Agarwal, V. (2010). "Investigating the convergent validity of organizational trust". *Journal of Communication Management* Vol. 17 No. 1, 2013 pp. 24-39
- Beard, Margaret T. (1980). "Interpersonal Trust, Life Events and Coping in an Ethnic Adolescent Population". *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health Services*; Nov 1980; 18, 11; ProQuest Psychology Journals
- Deutsch, M. & Coleman, P. T. (2000). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Dowell, D., Heffernan, T., and Morrison, M. (2013). "Trust formation at the growth stage of a business-to-business relationship A qualitative investigation". *Qualitative Market Research: An International Journal* Vol. 16 No. 4, 2013 pp. 436-451
- Deutsch, M. (1960). *The Effect of Motivational Orientation on Trust and Suspicion*. *Human Relations*. (Vol. 13): 123-139
- Luhman, N. (1979). "Trust and Power". New York : Wiley
- King, V. (2002). "Parental divorce and interpersonal trust in adult offspring". *Journal of Marriage and Family* 64.3 ProQuest Psychology Journals
- Paine, K.D. (2003). *Guidelines for Measuring Trust in Organizations*. *Journal of The Institute for Public Relations*.
- Omodei, M.M., McLennan, J. (2000). "Conceptualizing and measuring global interpersonal mistrust—trust". *The Journal Social Psychology* 140.3 279-94
- Politis, J.D (2003). "The connection between trust and knowledge management: What are its implications

- for team performance". *Journal of Knowledge Management*. 7.5 55-66
- Rotenberg, K.J. "Interpersonal Trust During Childhood and Adolescence". Cambridge University Press , New York 2010
- Six, F. "The Trouble with Trust The Dynamics of Interpersonal Trust Building". Edward Elgar Cheltenham, UK • Northampton, MA, USA, 2005
- Schiffman, L., Thelen, S.T., Sherman, E. (2007). "Interpersonal and political trust: modeling levels of citizens' trust". *European Journal of Marketing* Vol. 44 No. 3/4, 2010 pp. 369-381
- Szcześniak.M, Colaço.M, Rondón.G,(2012). "Development of interpersonal trust among children and adolescents", *Original Paper Polish Psychological Bulletin* 2012, vol. 43(1), 50-58 DOI - 10.2478/v10059-012-0006-5
- Trihendradi, C. "Step by Step IBM SPSS 21 : Analisis Data Statistik". Penerbit Andi Yogyakarta, 2013
- Yan, S and Zhu, Y (2013), "Impact Of Psychological Contract Violation On Interpersonal Trust During Mergers And Acquisitions", *Journal Social Behavior And Personality*, 2013, 41(3), 487-496 Society For Personality Research [Http://Dx.Doi.Org/10.2224/Sbp.2013.41.3.487](http://Dx.Doi.Org/10.2224/Sbp.2013.41.3.487)
- Wang, J.S. (2009). Trust and Relationship Commitment Between Direct Selling Distributor and Customer. *Journal of Business Management*. (Vol. 3): 862-870.
- Wu, W.L; Lin, C.H; Hsu, B.F; Yeh, R.S. (2009). Interpersonal Trust And Knowledge Sharing: Moderating Effects Of Individual Altruism And A Social Interaction Environment . *Social Behavior and Personality* 37.1. ProQuest Psychology Journals pg. 83