

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan dari penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang terkait dengan dasar penelitian seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian.

A. Latar Belakang

Organisasi akan dihadapkan dengan perbedaan kebutuhan dari setiap karyawannya namun tetap memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai keberhasilan organisasi tersebut (Bakti, 2013; Pramudyo, 2013; Susiawan dan Muhid, 2015). Untuk mencapai tujuan organisasi, tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut. Menurut Costa dan Anderson (2011), keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kerjasama yang dibangun oleh setiap individu dalam organisasi tersebut sebagai tim. Namun tidak semua tim dalam suatu organisasi mampu bekerjasama secara efektif dan efisien. Membangun kerjasama dalam tim yang efektif dan efisien, membutuhkan kepercayaan pada setiap anggota dalam tim tersebut (Spector dan Jones, 2004). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan dalam tim merupakan elemen yang mampu menunjang keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kepercayaan merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi baik pada karyawan secara individual, tim dan organisasi itu sendiri (Costa dan Anderson, 2011; Kramer, 1999; Norman, Avolio dan Luthans, 2010; Puusa dan Tolvanen, 2006; Raharso, 2011; Owonikoko, 2016). Menurut Martins (2002), membangun kepercayaan pada karyawan dalam suatu tim membutuhkan waktu yang tidak singkat. Namun untuk menghancurkan kepercayaan yang sudah ada, mampu dengan waktu yang singkat sehingga dibutuhkan kemampuan dalam menjaga kepercayaan tersebut pada pihak manajemen guna tetap memiliki karyawan yang mampu berkontribusi secara aktif dan efektif dalam organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nienaber, Hofeditz dan Romeike (2015) menunjukkan bahwa pemimpin perlu membangun kepercayaan dari pengikutnya guna membantu dirinya mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan dalam tim merupakan elemen dasar yang memengaruhi kecenderungan individu untuk memberikan kepercayaan kepada rekan kerjanya serta mempersepsikan bahwa rekan kerjanya juga memberikan kepercayaan terhadap dirinya (Costa dan Anderson, 2011; Reina, Reina dan Hudnut, 2017). Selain itu, kepercayaan dalam tim akan mengarahkan perilaku karyawan untuk lebih kooperatif dan memperhatikan rekan kerjanya dalam suatu tim. Individu yang memiliki kepercayaan terhadap timnya cenderung akan menunjukkan kemampuan bekerjasama yang baik serta cenderung memiliki pandangan negatif yang rendah terhadap rekan kerjanya (Raharso, 2011). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap timnya cenderung akan memunculkan perilaku yang positif serta produktif dalam timnya.

Kepercayaan menjadi dasar menciptakan kerjasama yang efektif guna menunjang suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tyler (2003), kepercayaan dalam suatu tim merupakan hal yang penting guna memahami bagaimana membangun kerjasama tim yang efektif di dalam suatu organisasi. Selain itu, kepercayaan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena akan memberikan pengaruh terhadap komunikasi, kerjasama serta kinerja dari karyawan dalam organisasi tersebut. Kemudian, kepercayaan juga membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan baik secara kualitas maupun finansial, kinerja, efektivitas dan efisiensi organisasi (Dirks dan Ferrin, 2002; Kramer dan Tyler, 1996; Lewickit dkk, 1998; Mayer dan Davis, 1999; Kerfoot dalam Utamaningsih, 2009; Yozgat dan Mesekiran, 2016). Namun, untuk melihat kepercayaan dalam tim tidak dapat hanya melalui observasi atau penilaian secara umum.

Untuk melihat kepercayaan dalam tim dibutuhkan alat ukur guna menunjukkan hasil pengukuran yang tepat (Azwar, 2015). Penggunaan alat ukur ini guna menunjukkan hasil pengukuran yang *valid* dan reliabel. Guna mendapatkan hasil yang sesuai dibutuhkan alat ukur yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik (Mantondang, 2009). Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan alat ukur yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya untuk digunakan pada penelitian-penelitian di Indonesia. Alat ukur yang digunakan perlu memiliki validitas dan reliabilitas yang baik sesuai perbedaan budaya, karakteristik partisipan serta nilai-nilai yang berlaku di lokasi penelitian (Anggoro dan Widhiarso, 2010). Penelitian mengenai alat ukur *team trust* belum banyak dilakukan dan khususnya di Indonesia belum pernah dilakukan. Adams dan Santori (2006), melakukan penelitian mengenai validitas skala *trust in teams and trust in leaders* yang diuji pada 220 tentara militer. Namun partisipan dengan karakteristik pekerjaan khusus seperti yang dipilih oleh Adams dan Santori ini, tidak mampu merepresentasikan *team trust* pada pekerjaan dengan *setting* pekerjaan yang berbeda.

Kemudian pada tahun 2011, Costa dan Anderson mengembangkan skala *team trust* yang diuji dengan dua *setting* pekerjaan yang berbeda yaitu di rumah sakit dan pekerja sosial. Hasilnya menunjukkan terdapat 21 item dengan empat dimensi yaitu *propensity to trust*, *perceived trustworthiness*, *cooperative behaviors*, dan *monitoring behaviors*. Skala *team trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011) ini mampu digunakan pada berbagai *setting* pekerjaan khususnya yang menerapkan kerjasama dalam suatu tim. Namun, Costa dan Anderson (2011) menyarankan untuk melakukan penelitian terkait skala ini dengan *setting* pekerjaan yang lebih bervariasi. Selain variasi jenis pekerjaan, bahasa yang digunakan dalam alat ukur juga perlu disesuaikan dengan lokasi penggunaan alat ukur tersebut.

Menurut Kim dan Berry (1993), Kim (2000), dan Bakti (2013), tidak semua alat ukur yang dari barat cocok dengan negara lainnya khususnya Indonesia. Selain itu, alat ukur dari barat yang menggunakan bahasa Inggris, tidak mampu digunakan bagi orang Indonesia yang menggunakan bahasa utama yaitu bahasa Indonesia. Bahasa dalam suatu alat ukur menjadi salah satu aspek yang penting karena memengaruhi uji keterbacaan alat ukur tersebut (Azwar, 2015). Hal tersebut menunjukkan bahwa dibutuhkan alat ukur berbahasa Indonesia yang *valid* dan reliabel untuk digunakan pada penelitian yang mengambil partisipan orang Indonesia. Alat ukur versi bahasa Indonesia dapat dihasilkan dengan mengadaptasi alat ukur dari negara lain yang kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Proses pengadaptasian alat ukur ini berupa mengalihbahasakan setiap item yang terdapat dalam alat ukur, pengujian terhadap sampel dan analisis data yang berupa pengujian validitas serta reliabilitas (Widodo, 2006; Wicaksana dkk, 2012; Grasiawaty, Juwita dan Setyasih, 2014; Rachmayani dan Ramdhani, 2014; Riva, Gorini, Cutica, Mazzocco dan Pravettoni, 2015; Kirikkanat dan Soyer, 2016; Soler dkk, 2016; Bakioglu dan Turkum, 2017; Toprak dan Karakus, 2018).

Pengujian validitas alat ukur dapat dilakukan dengan membandingkan alat ukur tersebut dengan alat ukur yang memiliki fungsi pengukuran yang sama dan berbeda (Cohen dan Swerdlik, 2009; Schafer, Wang dan Wang, 2009; Cozby dan Bates, 2015; Magnusson dalam Azwar, 2015). Menurut Kazdin (1995), alat ukur yang *valid* merupakan alat ukur yang memiliki korelasi tinggi dengan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan memiliki korelasi rendah dengan alat ukur yang mengukur konstruk yang berbeda. Salah satu alat ukur yang memiliki fungsi pengukuran atribut yang sama dengan *team trust* adalah skala komitmen organisasi yang diadaptasi ke Indonesia oleh Ingarianti (2015) dan skala *Employee Engagement* yang dikembangkan oleh Titien (2016) yang ditunjukkan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel tersebut (Cho, 2011; Mohamed, Kader dan Anisa, 2012; Dursun, 2015).

Sementara itu, alat ukur yang memiliki fungsi pengukuran yang berbeda adalah alat ukur rasa syukur yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Listiandini (2015). Belum ada penelitian terkait korelasi antara *team trust* dengan rasa syukur sehingga peneliti mengasumsikan bahwa kedua alat ukur tersebut mengukur konstruk yang berbeda. Alat ukur pembanding diskriminan dapat dipilih dengan melihat hasil korelasi pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa korelasinya rendah atau dengan menggunakan alat ukur yang sebelumnya belum pernah dikorelasikan dengan alat ukur tersebut (Asriyani, 2018; Kazdin, 1995; Santoso, 2017; Widodo, 2006). Selain menguji validitas, suatu alat ukur perlu diuji reliabilitasnya guna melihat sejauh mana konsistensi alat ukur tersebut ketika mengukur suatu atribut. Salah satu pendekatan dalam reliabilitas yaitu dengan koefisien *Alpha Cronbach* yang dapat digunakan untuk alat ukur dengan skala *linkert* (Cohen dan Swerdlik, 2009; Drost, 2011; Gliem dan Gliem, 2003; Kaplan dan Saccuzzo, 2012; Neuman, 2014).

Pemaparan mengenai studi terdahulu di atas menjadi dasar peneliti dalam melakukan adaptasi alat ukur *team trust*. Penelitian ini menggunakan alat ukur mengenai *team trust* yang didapatkan dari hasil penelitian Costa dan Anderson (2011). Di Indonesia sendiri, peneliti belum menemukan penelitian khusus mengenai properti psikometri dari alat ukur *team trust*. Hal tersebut menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang mengadaptasi dan menguji alat ukur *team trust* milik Costa dan Anderson (2011) di Indonesia.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana validitas faktorial alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia dengan pengujian menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ?
2. Bagaimana validitas konvergen antara alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia dengan skala Komitmen Organisasi dan skala *Employee Engagement* ?
3. Bagaimana validitas diskriminan antara alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia dengan skala Rasa Syukur ?

4. Bagaimana reliabilitas alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia yang diuji dengan metode reliabilitas *Alpha Cronbach* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, berikut ini merupakan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Menguji validitas faktorial alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia yang diuji dengan menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).
2. Menguji validitas konvergen antara alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia dengan skala Komitmen Organisasi dan skala *Employee Engagement*.
3. Menguji validitas diskriminan antara alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia dengan skala Rasa Syukur.
4. Menguji reliabilitas alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia yang diuji dengan metode reliabilitas *Alpha Cronbach*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diuraikan sebagai berikut.

a) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri dan organisasi serta psikometri mengenai *team trust*.

b) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa:

- a. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penyusunan alat ukur psikologi.
- b. Menjadi refensi alat ukur dalam penelitian mengenai *team trust*.

E. Struktur Organisasi Penelitian

Sistematika penelitian ini dibagi menjadi lima bab sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan dari penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang terkait dengan dasar penelitian seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian yang mencakup *team trust*, validitas, reliabilitas, alat ukur yang digunakan dalam penelitian, properti psikometris alat ukur yang digunakan, proses adaptasi serta hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yang mencakup desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan data, instrumen penelitian, proses pengembangan alat ukur, prosedur penelitian, dan teknis analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan uraian hasil penelitian berdasarkan pengolahan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian dengan teori mengenai validitas dan reliabilitas alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan data partisipan sebanyak 572 karyawan.

5. BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan uraian dari kesimpulan penelitian yang didapatkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan implikasi yang didapatkan dari penelitian, serta rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.