



IMPLEMENTASI *DUAL IDENTITY* ANGGOTA KOPERASI SEBAGAI WUJUD KOMITMEN ORGANISASIONAL

Chalimah, [✉] Akhmad Sakhowi [✉]

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan, Pekalongan, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juni 2013
Disetujui Agustus 2013
Dipublikasikan Maret 2014

Keywords:
Dual Identity;
Personality;
Learning Process;
Motivation;
Organizational commitment;
Member Participation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menghasilkan model yang mampu meningkatkan komitmen organisasional. Peran ganda (*dual identity*) anggota Partisipasi penting untuk meningkatkan komitmen yang dipengaruhi beberapa faktor diantaranya karakteristik individu, kepribadian, *attitude*, proses belajar, kemampuan, dan persepsi, serta motivasi. Faktor-faktor tersebut akan membangun komitmen organisasional dan akan mewujudkan tinggi-rendahnya partisipasi. Penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) sebagai alat analisis dengan jumlah sampel 116 responden. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepribadian secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, proses belajar secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan, kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi anggota.

IMPLEMENTATING THE *DUAL IDENTITY* OF COOPERATIVES MEMBERS AS THE REALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The purposes of this research was to enhance organizational commitment. Members' dual identity in a Koperasi as the owner and the customer at Koperasi is very important to improve organizational commitment since it is easier to achieve the Koperasi success. Implementing members' dual identity is becoming the customers. The members' participation in Koperasi activities is influenced by many factors such as; individual characteristics, personality, attitude, learning process, ability, perception, and motivation. Those factors will build the organizational commitment and realize the high or low participation. This research is expected to produce a model which can improve organizational commitment and participation of Koperasi members. This study uses SEM (Structural Equation Modeling) as an analytical tool with 116 respondents as the samples. The results showed that personality gave directly positive and significant influence toward motivation, motivation gave directly significant and positive influence toward organizational commitment, learning process gave directly positive and significant influence toward ability, ability gave directly significant and positive influence toward organizational commitment, organizational commitment gave directly significant and positive influence toward member participation.

JEL Classification: M1, M12

PENDAHULUAN

Partisipasi menggambarkan keterlibatan seseorang dalam suatu objek. Menurut Churiyah (2011), partisipasi adalah proses tindakan yang diambil seseorang atau sekelompok orang untuk mengaktualisasikan kepentingan atau mengkoordinasikan masukan-masukan yang dimilikinya kepada suatu lembaga/sistem yang mengaturnya. Sementara itu menurut Syahrudin (2003) partisipasi anggota adalah semua tindakan yang dilakukan oleh anggota dalam melaksanakan kewajiban dan memanfaatkan hak-haknya sebagai anggota organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggota koperasi merupakan keterlibatan anggota dalam berbagai kegiatan koperasi baik yang menyangkut kewajiban maupun hak-hak anggota.

Banyak faktor yang mungkin dipertimbangkan oleh seseorang untuk berpartisipasi dalam suatu organisasi. Faktor tersebut antara lain meliputi: karakteristik individu, kepribadian, *attitude*, proses belajar, kemampuan, persepsi, serta motivasi yang dapat membentuk komitmen organisasional, sehingga berdampak pada partisipasi anggota.

Di dalam koperasi, partisipasi anggota juga sangat diperlukan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan koperasi. Apalagi anggota koperasi merupakan pemilik (*owner*) sekaligus sebagai pengguna/pelanggan (*user*) koperasi. Artinya bahwa usaha koperasi memang ditujukan terutama untuk melayani kebutuhan anggota. Dengan demikian apabila anggota sebagai pelanggan utama yang dilayani koperasi tidak berpartisipasi pada koperasi, tentu usaha yang diselenggarakan koperasi menjadi sia-sia. Dengan kata lain, potensi usaha koperasi tersebut menjadi tidak bernilai ekonomi. Oleh karena itu, partisipasi anggota dalam kegiatan koperasi mutlak diperlukan oleh koperasi karena dapat dikatakan bahwa keberhasilan usaha koperasi sangat ditentukan oleh partisipasi anggota. Partisipasi anggota koperasi dapat dibedakan dalam dua dimensi, yaitu sesuai dengan peran ganda anggota (*dual identity*): (1) peran anggota se-

bagai pemilik adalah memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan pembentukan koperasi, dalam bentuk kontribusi keuangan yang dapat berupa: penyertaan modal, Pembentukan cadangan, dan simpanan. Dalam kedudukannya sebagai pemilik, anggota juga ikut mengambil bagian dalam: penetapan tujuan, proses pengawasan dan pembuatan keputusan terhadap tata kehidupan koperasi. Peran ini disebut partisipasi kontribusi; (2) peran anggota sebagai pelanggan adalah dengan memanfaatkan berbagai potensi/kesempatan yang disediakan oleh koperasi dalam menunjang kepentingan-kepentingannya. Peran ini disebut partisipasi insentif (Harsey, 2007).

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu dicari upaya untuk meningkatkan kesadaran, kegairahan dan kemampuan anggota koperasi untuk berkoperasi melalui proses pembelajaran agar partisipasi anggota terhadap keberadaan koperasi semakin meningkat. Penelitian ini disamping menguji pengaruh perilaku terhadap komitmen organisasional, juga menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap partisipasi anggota. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor perilaku anggota yang mempengaruhi partisipasi anggota. Selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan dengan kegiatan peningkatan partisipasi anggota melalui proses pembelajaran bagi anggota agar kesadaran untuk berpartisipasi menjadi anggota lebih tinggi sebagai implementasi *dual identity*.

Pengembangan Hipotesis

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam diri anggota. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah "komoditas" mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tang-

gung jawab seseorang dalam menjalankan perannya (Ghoniya h& Masurip, 2011; Newman, 2012; Bang et al., 2013). Komitmen merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut, lebih dikenal dengan istilah komitmen kontinuitas.

Komitmen melibatkan tekanan-tekanan normatif yang masuk dalam internalisasi individu. Tekanan inilah yang menyebabkan individu tetap bekerja di organisasi tersebut. Penelitian Aprialiana et al. (2013) mendefinisikan komitmen dalam tiga faktor, yaitu penerimaan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan berbagai upaya demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban, bertanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya (Banai et al., 2004; Anvari et al., 2011; Kari, 2012).

Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi (Meyer et al., 2002; Folkman, 2011; Fitriastuti, 2013). Komitmen organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: perilaku anggota seperti karakteristik individu, kepribadian, *attitude*, kemampuan, persepsi, motivasi, dan proses belajar (Carmeli & Anat, 2004).

Karakteristik individu adalah karakteristik perseorangan seperti: usia, jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah tanggungan. Dengan data karakteristik individu akan memberikan gambaran atau kualifikasi seseorang (Arifin et al., 2010).

Kepribadian manusia terbentuk dari

banyak sekali komponen (sifat), dan setiap komponen merupakan variabel. Setiap orang memiliki kepribadian yang susunan komponennya berbeda dengan orang lain (Saputra & Yuniawan, 2012). Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepribadian adalah sebagai susunan sistem-sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu, yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungan.

Sistem psikofisik yang dimaksud meliputi: kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, keadaan emosional, perasaan dan motif yang bersifat psikologis tetapi mempunyai dasar fisik dalam kelenjar, saraf dan keadaan fisik anak secara umum. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu susunan sistem psikofisik (psikis dan fisik yang berpadu dan saling berinteraksi dalam mengarahkan tingkah laku) yang kompleks dan dinamis dalam diri seorang individu, yang menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.

Persepsi adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Perilaku individu seringkali didasarkan pada persepsi mereka tentang kenyataan, bukan pada kenyataan itu sendiri (Robbins & Judge, 2008). Faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain harapan pengalaman masa lalu, dan keadaan psikologis yang mana menciptakan kumpulan perseptual.

Selain hal tersebut masih ada beberapa hal yang mempengaruhi persepsi, yaitu: (1) variabel yang paling berpengaruh terhadap persepsi adalah perhatian, karena perhatian adalah proses mental ketika stimulus atau rangkaian stimulus menjadi menonjol dalam kesadaran, pada saat stimulus lainnya melemah. Dalam stimulus mempunyai sifat-sifat yang menonjol, antara lain intensitas dan pengulangan. Diri orang yang membentuk persepsi itu sendiri. Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia dipengaruhi oleh karakteristik individual

yang turut berpengaruh seperti sikap kepentingan, minat, kebutuhan, pengalaman, harapan dan kepribadian; (2) stimulus yang berupa obyek maupun peristiwa tertentu. Stimulus yang dimaksud mungkin berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya; (3) Faktor situasi dimana pembentukan persepsi itu terjadi baik tempat, waktu, suasana dan lain-lain (Ghezanda et al., 2013).

Penelitian Bokti et al. (2010) mengemukakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluasi tentang suatu obyek, orang atau peristiwa yang dinyatakan dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Jadi sikap akan mencerminkan perasaan seseorang tentang sesuatu hal. Untuk mengetahui sikap individu terhadap organisasi dapat diukur melalui *job satisfaction* dan *job involvement*.

Motivasi, kemampuan, kecakapan dan sikap merupakan komponen yang mendorong, mengarah dan mengekalkan suatu tingkah laku (Suwardi & Utomo, 2011; Khan & Mufti, 2012; Tania & Sutanto, 2013; Kusnilawati, 2013). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan motivasi sebagai usaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan, untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Sehingga dari pendapat-pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa baik motivasi maupun persepsi keduanya akan sangat mempengaruhi individu terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan dan partisipasinya dalam organisasi. Penelitian Lindner (1998), terdapat sepuluh faktor motivasi yang boleh dikaitkan dengan pekerjaan yaitu, kenyamanan kerja, gaji yang lumayan, penghargaan atas kinerja, keselamatan kerja, lingkungan kerja yang baik, kenaikan pangkat dan pengiktirafan dalam organisasi, berkepentingan dalam organisasi, kesetiaan, disiplin yang berhemah dan keprihatinan terhadap permasalahan.

Learning (proses belajar) adalah perubahan relatif permanen dalam perilaku yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman (*relatively permanent change in behavior that occurs as a result*

of experience). Dalam *learning* terdapat elemen-elemen penting sebagai berikut: (1) perubahan: *learning* mencakup suatu perubahan perilaku; (2) permanen: perubahan perilaku yang lebih bersifat permanen, sehingga dapat terjadi *learning*. 3) pengalaman: bentuk-bentuk pengalaman diperlukan dalam proses belajar (Egan et al., 2004). Jadi jelas bahwa *learning* sangat berpengaruh terhadap keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan partisipasi seseorang dalam organisasi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Penelitian Robbins dan Judge (2008) mengemukakan *Ability* sebagai *individuals Capacity to perform the various tasks in a job* atau kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas dalam pekerjaannya. Untuk itu individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisik (Sari & Bodroastuti, 2012). Atas dasar pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa *Ability* dapat mempengaruhi *Learning* dan dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaan dan partisipasi dalam organisasi.

Penelitian ini disamping menguji pengaruh Perilaku terhadap Komitmen Organisasional, juga menguji pengaruh Komitmen Organisasional terhadap partisipasi anggota. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor perilaku anggota yang mempengaruhi partisipasi anggota, Selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan dengan kegiatan peningkatan partisipasi anggota melalui proses pembelajaran bagi anggota agar kesadaran untuk berpartisipasi menjadi anggota lebih tinggi sebagai implementasi *dual identity*.

Untuk menyederhanakan pemikiran kerangka konseptual penelitian, dijelaskan secara skematis dalam Gambar 1.

METODE

Penelitian ini mengambil objek di KJKS BTM Wiradesa Kabupaten Pekalongan dan Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner untuk 116 anggota pada

tanggal 2-31 Januari 2014. Pemilihan objek ini diharapkan dapat menggambarkan persoalan penelitian yang dirumuskan dalam kerangka konseptual.

Jenis data yang berupa keterangan tentang suatu fakta yang ditemui di lokasi penelitian adalah data nominal. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan kuisisioner terbuka dan tertutup serta observasi langsung. Responden pada penelitian ini adalah anggota KJKS BTM Wiradesa Kabupaten Pekalongan yang seluruhnya berjumlah 116 orang.

Penelitian ini terdapat tujuh variabel independen, yaitu: karakteristik individu, kepribadian, nilai dan sikap (*Attitude*), proses belajar, kemampuan, dan persepsi, serta motivasi. Melalui mediasi variabel komitmen organisasi serta variabel dependennya *dual identity* (peran ganda) anggota yang meliputi partisipasi anggota, dan manfaat yang diterima anggota. Hubungan antar variabel penelitian yaitu antara variabel independendengan variabel dependen dapat digambarkan melalui model penelitian empirik seperti terlihat pada Gambar 1.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Metode pengisian kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data empiris yang berhu-

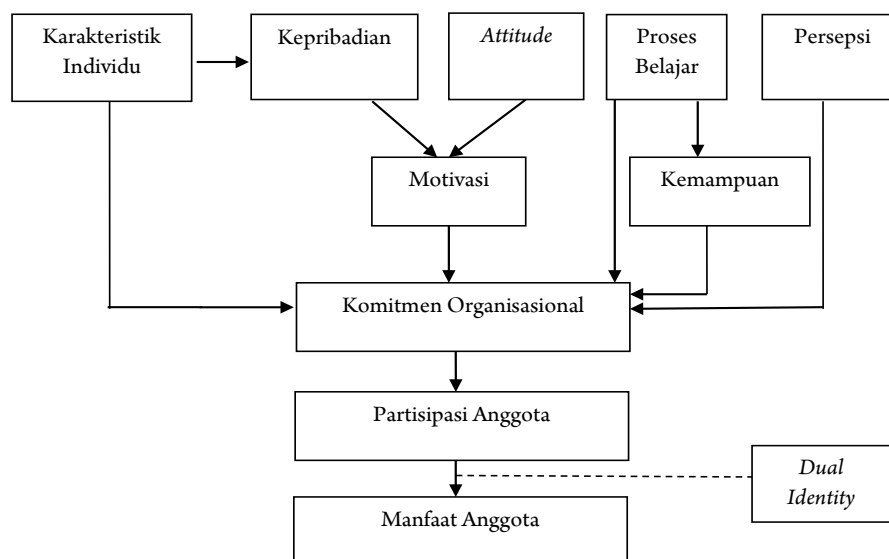
bungan dengan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan skala likert. Sedangkan pada metode wawancara, peneliti menyusun pedoman wawancara untuk memudahkan peneliti berkomunikasi dengan responden. Sehingga, dapat digunakan untuk melengkapi pengetahuan dan pengalaman peneliti terhadap responden yang sedang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *two-step approach*, menggunakan AMOS 16.0. Dalam *two-step approach to SEM*, model pengukuran (*measurement model*) terlebih dahulu dirumuskan dan dievaluasi secara terpisah dan kemudian mengestimasi dan evaluasi model struktural lengkap (*full structural model*) pada langkah kedua.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel total yang digunakan dalam penelitian ini adalah 116 orang responden. Jumlah sampel tersebut dinilai telah memenuhi kriteria jumlah sampel minimal bagi penelitian yang menggunakan alat statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan prosedur *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) yaitu minimum 100-150 sampel.

Dalam analisis *multivariate* adanya *outlier* dapat diuji dengan statistik *chi square* (χ^2) ter-



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

hadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0.001 dengan *degree of freedom* sejumlah indikator (variabel *observed*) yang digunakan dalam penelitian (Hair et al., 2010). Bila terdapat observasi yang mempunyai nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari *chi square* (χ^2) maka observasi tersebut dikeluarkan dari analisis. Dalam penelitian ini, jumlah indikator (*observed variabel*) yang digunakan ada 10, sehingga nilai χ^2 dengan *degree of freedom* = 10 pada taraf signifikansi 0,001 diperoleh sebesar 29,588. Jadi kasus yang mempunyai nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari 29,588 akan dikeluarkan dari analisis.

Hasil pengujian ada tidaknya *outliers* dengan nilai *mahalanobis distance squared* dengan program AMOS 16.0 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji *Multivariate Outliers*

Nomor Observasi	Mahalanobis distance Squared
75	29.805
7	29.805
95	27.025
.	.
.	.
.	.
45	5.125
33	5.080
102	5.080

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa terdapat adanya *outliers* dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Mahalanobis distance Squared* pada semua observasi berada di bawah 29.588, kecuali nilai observasi ke 75 dan 7 sebesar 29.805, yang melebihi 29.588. Sehingga nilai observasi 75 dan 7 dikeluarkan dari analisis. Hasil pengujian dengan nilai observasi setelah dikeluarkan disajikan pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa tidak terdapat adanya *outliers* dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Mahalanobis distance Squared* pada semua observasi berada di bawah 29.588. Nilai tertinggi terletak pada

observasi ke 24 dan 93 sebesar 26.669. Sehingga seluruh observasi yang berjumlah 116, dikeluarkan dua observasi, sehingga yang digunakan untuk keperluan analisis hanya 114 responden. Selanjutnya, evaluasi terhadap model dilakukan dengan berbagai kriteria *Goodness of Fit*. *Goodness of Fit* dari model struktural lengkap yang telah diestimasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji *Multivariate Outliers*

Nomor Observasi	Mahalanobis distance Squared
24	26.669
93	26.669
10	25.112
81	5.245
105	5.184
35	5.184

Berdasarkan indeks-indeks *goodness of fit* pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa model hipotetik yang diajukan tersebut bisa diterima karena bisa menjelaskan data yang sesungguhnya mengenai pola hubungan antar konstruk penelitian. Ini ditunjukkan oleh indeks-indeks *goodness of fit* yang mempunyai nilai yang memenuhi persyaratan berdasarkan *cutoff value* yang direkomendasikan. Oleh karena itu, evaluasi hubungan kausalitas untuk pengujian hipotesis akan didasarkan pada model ini. Kemudian, hasil estimasi koefisien *path* (*standardized regression weights*) pengaruh langsung *direct effect* suatu konstruk terhadap konstruksi lain, dengan program AMOS 16,0 disajikan pada Tabel 4.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepribadian dan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Arifin et al., 2010; Siahaan, 2010; Fauziah, 2012).

Variabel karakteristik individu terdiri dari lima indikator, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa keanggotaan. Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator,

Tabel 3. Hasil *Goodness of Fit* Model Struktural Lengkap

Indeks <i>Goodness of Fit</i>	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>chi square</i> (χ^2)	Kecil	71.470	-
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,000	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,574	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,916	Sangat Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,769	Baik
RMSEA	$\leq 9,08$	0,136	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,925	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,830	Baik

Tabel 4. Ringkasan Hasil Estimasi Koefisien *path* (*standardized regression weights*) hubungan Antar Konstruk (direct effects)

No	Variabel	Variabel	Koef.Path	C.R	P	Keterangan
1	Karakteristik ind	à Kepribadian	0.055	0.656	0.511	Tidak Signifikan
2	Proses Belajar	à Kemampuan	0.684	11.060	0.000	Signifikan
3	Attitude	à Motivasi	0.007	0.091	0.927	Tidak Signifikan
4	Kepribadian	à Motivasi	0.465	6.236	0.000	Signifikan
5	Karakteristik ind	à Komitmen O	0.003	0.043	0.966	Tidak Signifikan
6	Proses Belajar	à Komitmen O	0.039	0.621	0.535	Tidak Signifikan
7	Motivasi	à Komitmen O	0.482	8.585	0.000	Signifikan
8	Kemampuan	à Komitmen O	0.421	6.415	0.000	Signifikan
9	Persepsi	à Komitmen O	0.051	1.092	0.274	Tidak Signifikan
10	Komitmen O	à Partisipasi A	0.620	9.257	0.000	Signifikan
11	Partisipasi A	à Manfaat Ang	0.992	6.151	0.000	Signifikan

yaitu tetap bertahan menjadi anggota, penerima tujuan koperasi, dan kemauan untuk melakukan berbagai upaya untuk kemajuan koperasi. Hal ini menggambarkan bahwa faktor karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka hal ini menjadi salah satu faktor penting terhadap keberhasilan kemajuan koperasi. Koperasi seyogyanya dapat menciptakan ide-ide baru yang sifatnya memberi kemudahan dalam menjalankan fungsinya sebagai anggota dengan baik. Sehingga anggota bersifat loyal terhadap koperasi yang dipilihnya.

Hasil penelitian berikutnya mengenai pengaruh proses belajar terhadap komitmen organisasi, menghasilkan pengaruh yang positif signifikan. Variabel proses belajar terdiri dari beberapa indikator, yaitu adanya perubahan perilaku setelah menjadi anggota koperasi, perubahan perilaku dimaksud bersifat permanen, dan proses belajar merupakan pengalaman yang berharga.

Variabel kemampuan sebagai kemampuan melakukan aktivitas koperasi terdiri dari tiga indikator, yaitu mampu memanfaatkan hak suara, mampu memanfaatkan kesempatan memilih dan dipilih sebagai pengurus koperasi, dan memiliki solidaritas yang kuat untuk mewujudkan

tujuan berkoperasi. Hal ini menggambarkan bahwa para anggota akan berupaya terus belajar sebagai anggota koperasi sehingga dapat mencapai kemampuan yang lebih tinggi dan sesuai dengan yang diharapkannya.

Sedangkan pada variabel kepribadian, dalam penelitian ini, variabel tersebut memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Variabel kepribadian terdiri dari tiga indikator, yaitu kebiasaan, kepercayaan, nilai, dan keyakinan. Variabel motivasi terdiri dari empat indikator, yaitu SHU yang menarik, penghargaan sebagai anggota, hubungan baik antara anggota dan pengurus, pemilihan pengurus yang terbuka. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian, memberikan peran langsung terhadap motivasi. Artinya semakin terpenuhinya kepribadian seorang anggota semakin baik pula motivasi positif untuk tetap menjadi anggota.

Hasil penelitian selanjutnya sejalan dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), Apriliana et al. (2013) dan Puspasari (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut yang diwakili oleh SHU yang menarik, penghargaan sebagai anggota, hubungan baik antara anggota dan pengurus, pemilihan pengurus yang terbuka, memberi peran langsung terhadap komitmen organisasi, artinya semakin terpenuhi tingkat motivasi anggota semakin baik pula pengambilan sikap yang positif untuk komitmen terhadap organisasinya atau dengan kata lain terjadi kontrak psikologis antara individu dengan organisasi.

Hasil penelitian berikutnya mengenai pengaruh kemampuan terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menandakan bahwa kemampuan yang diwakili oleh indikator mampu memanfaatkan hak suara, mampu memanfaatkan kesempatan memilih dan dipilih sebagai pengurus koperasi, dan memiliki solidaritas yang kuat untuk mewujudkan tujuan berkoperasi, memberi peran langsung terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin

tinggi kemampuan anggota maka semakin terjadi kontrak psikologis antara individu dengan organisasi.

Kemudian, pada variabel komitmen organisasi, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota. Variabel partisipasi terdiri dari penyertaan modal, pembentukan cadangan, simpanan, dan memanfaatkan berbagai produk yang ditawarkan oleh koperasi.

Berdasarkan penelitian tersebut, komitmen terhadap organisasinya atau dengan kata lain terjadi kontrak psikologis antara individu dengan organisasi memberi peran langsung terhadap partisipasi anggota, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi bagi anggota semakin tinggi pula partisipasi anggota dalam memajukan koperasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa partisipasi anggota dapat ditingkatkan melalui motivasi, dengan cara pemberian SHU yang menarik, penghargaan sebagai anggota, hubungan baik antara anggota dan pengurus, serta pemilihan pengurus yang terbuka. Selanjutnya melalui peningkatan kemampuan anggota, dengan pemahaman tentang bagaimana memanfaatkan hak suara, memanfaatkan kesempatan memilih dan dipilih sebagai pengurus koperasi, dan peningkatan solidaritas yang kuat untuk mewujudkan tujuan berkoperasi. Kemudian terakhir, melalui komitmen organisasi, yaitu dengan menjamin terjadinya kontrak psikologis antara individu dengan organisasi.

Dengan demikian supaya koperasi dapat berkembang, sangat diperlukan partisipasi anggota. Oleh karena itu, berbagai upaya yang dapat dilakukan koperasi yaitu meningkatkan kinerja koperasi, sehingga dapat memberikan SHU yang kompetitif. Di samping itu, pelatihan berkoperasi bagi anggota juga sangat diperlukan, supaya anggota dapat memahami dan memanfaatkan hak dan kewajiban sebagai anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Anvari, R., Amin, S. M., Ahmad U. N. U., Seliman, S & Garmsari. 2011. The Relationship between Strategic Compensation Practices and Affective Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 1 (2): 44-55.
- Aprialiana S., Hamid, D & Hakam, M. S. 2013. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 1 (1): 1-8.
- Arifin, S. Z. Troena, E. A., Thoyib, A & Nimran, U. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stress Kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap Intention to Stay melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8 (3): 898-905.
- Banai, M., Reisel, W. D & Probst, T. M. 2004. A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management*. 10 (3): 375-392.
- Bang, H., Ross, S & Reio Jr, T. G. 2013. Motivation to Organizational Commitment of Volunteers in Non-profit Sport Organizations. *The Journal Of Management Development*. 32 (1): 96-112.
- Bokti, M., Liyana, N & Abu Talib, M. 2010. Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut di Raja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*. (15): 46-62.
- Carmeli, A & Anat, F. 2004. Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 7 (3): 289-297.
- Churiyah, M. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 6 (2).
- Egan, T. M., Yang, B & Bartlett, K. R. 2004. The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*. 15 (3): 279-301.
- Fauziah, U. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Person-Organisasi Fit, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan Bank. *Disertasi Tidak Dipublikasikan*. Program Pascasarjana. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Folkman, J. 2011. Employee Commitment. *Leadership Excellence*. 28 (4): 18.
- Friastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 103-114.
- Ghezanda, R., Sunuharyo, B. S & Susilo, H. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu dan Situasi Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3 (1): 1-8.
- Ghonyah, N & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2): 118-129.
- Hair, J. R., Rolph, J. F., Anderson, E., Tatham, R. L & Black, W. C. 2010. *Multivariate Data Analysis with Readings*. Fourth Edition, Prentice Hall International.
- Harsey, P. 2007. *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*, Engelwood Cliffs, Prentice-Hall Inc.
- Kari, R. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 3 (4): 92-104.
- Khan & Mufti. 2012. Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Bank of Peshawar. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(5): 4616-4623.
- Kusnilawati. 2013. Effect of Discipline, Works Motivation and Organizational Commitment to Work Satisfaction. *Agora*. 1 (3).
- Lindner, J. R. 1998. Understanding employee motivation. *Journal of Extension*. 36 (3).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L & Topolnytsky, L. 2002. Affective, Continuans, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Qonsequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61: 20-52.
- Murty, W. A & Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *The Indonesian Accounting Review*. 2 (2): 215-228.
- Newman, S. 2012. Organizational Rewards and Employee Commitment: A Chinese Study. *Journal of Business Ethics*. 105 (3): 481-495.

- nal of Managerial Psychology*. 27 (1): 71-89.
- Puspasari, M.A.W. 2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Program Pascasarjana Magister Manajemen. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, V. D & Yuniawan, A. 2012, Kepribadian Dosen yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 3 (2): 91-100.
- Sari, F. F. K & Bodroastuti, T. 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi, dan Faktor Non Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1 (1): 1-22.
- Siahaan, R.F.B. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Sekolah Pascasarjana. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Suwardi & Utomo, J. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5 (1): 75-86.
- Syahrudin, H. 2003. Hubungan antara Manfaat Koperasi dengan Partisipasi Anggota. *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Tania, A & Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Agora*. 1 (3): 1702-1710.