



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Pengaruh Pemberian Pelatihan Pengembangan Diri terhadap Loyalitas Anggota di Formasi Ar-Ruuh UMA

The Influence of Self-Development Training to Member Loyalty In Formasi Ar-Ruuh UMA

Ihsan Habib Siregar* Hairul Anwar Dalimunthe**

Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; Oktober 2018; Disetujui: November 2018; Dipublish: Desember 2018

Corresponding author: E-mail: ihsanhabibsiregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian pelatihan pengembangan diri terhadap loyalitas anggota. Subjek penelitian adalah 40 orang anggota Formasi *Ar-Ruuh* UMA. Sampel dibagi kedalam kelompok eksperimen (Diberi pelatihan) dan kelompok kontrol (Tanpa pelatihan). Menggunakan 50 aitem instrumen loyalitas sebagai alat ukur. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Wilcoxon*, dengan hasil sebagai berikut : 1. Ada pengaruh pemberian pelatihan terhadap kelompok eksperimen, koefisien signifikansi 0.005. $p < 0,005 < 0,05$ maka hipotesis diterima. 2. Tidak ada peningkatan yang signifikan terhadap kelompok kontrol. dengan $p = 0,513$. Karena $p = 0,513 > 0,05$ maka Hipotesis ditolak. 3. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok, dengan $p = 0,225$. Karena $p = 0,225 > 0,05$ maka Hipotesis ditolak. Kelompok eksperimen lebih meningkat skor loyalitasnya dengan nilai rata-rata *pretest* 125,85, *posttest* naik menjadi 130,25. Kelompok kontrol memperoleh nilai rata-rata *pretest* 124,75, *posttest* naik menjadi 125,00. Pelatihan pengembangan diri mempengaruhi peningkatan loyalitas dengan mean empirik *pretest* kelompok eksperimen 125,85, *pretest* kelompok kontrol 124,75, *posttest* kelompok eksperimen 130,25, *posttest* kelompok kontrol 125,00. Nilai rata-rata empirik lebih besar dari nilai hipotetik (100) dan selisih melebihi bilangan SD sebesar 11,440, 16,274, 5,447, 16,387.

Kata Kunci : Loyalitas; Pelatihan Pengembangan Diri

Abstract

This study aims to see the influence of self-development training to member loyalty. Research subjects are 40 members of Formasi Ar-Ruuh UMA. The samples were divided into experimental groups (Trained) and control groups (No training). Using 50 instruments of loyalty as a measuring instrument. Data analysis techniques using Wilcoxon Test, with the following results: 1. There's influence of training on experimental group, significance coefficient 0.005. $p < 0.005 < 0.05$, hypothesis is accepted. 2. There's no significant increase in the control group. $p = 0,513$. $p > 0,513 > 0,05$, hypothesis is rejected. 3. There's no significant difference between the two groups, $p = 0,225$. $p > 0,225 > 0,05$, hypothesis is rejected. The experimental group further increased its loyalty score by a pretest average of 125.85, the posttest rising to 130.25. The control group obtained a pretest average of 124.75, the posttest rising to 125.00. Self-development training affects loyalty improvement with pretest empirical mean experimental group 125,85, pretest control group 124,75, posttest experimental group 130,25, posttest control group 125,00. The empirical average value is greater than the hypothetical value (100) and the difference over the SD number is 11.440, 16.227, 5.447, 16.387.

Keywords: *Loyalty, Personal Development Training*

How to Cite: Siregar, I.H., & Dalimunthe, H.A. (2018). *Pengaruh Pemberian Pelatihan Pengembangan Diri terhadap Loyalitas Anggota di Formasi Ar-Ruuh UMA*. *Jurnal Diversita*, 4 (2): 84-89.

PENDAHULUAN

Loyalitas selalu menjadi topik yang menarik untuk dijadikan pembahasan. Begitu banyak fenomena di masyarakat yang terjadi terkait kesetiaan atau loyalitas ini. Loyalitas sendiri menurut Hasibuan (2000) merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian anggota yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dalam dunia industri, banyak konsumen yang memilih setia untuk menggunakan produk usaha kecil yang belum punya nama. Namun banyak juga konsumen yang sebentar-sebentar beralih ke produk lain, meskipun produk-produk tersebut merupakan produk yang sudah mendunia. Dalam dunia organisasi politik, ada anggota yang beberapa kali sering tidak sepakat dan tidak menjalankan keputusan atau arahan partainya. bahkan tidak jarang kita mendengar anggota yang berpindah partai, tentu yang paling kita ingat di antaranya adalah Ahok dan Ruhut Sitompul.

Tidak hanya dalam dunia industri dan organisasi politik saja, bahkan juga di dunia organisasi kemahasiswaan. Sering dijumpai permasalahan-permasalahan menyangkut kesetiaan atau loyalitas ini. Peneliti sering melihat permasalahan-permasalahan tersebut terjadi di organisasi-organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Medan Area, tempat peneliti menempuh pendidikan sarjana. Salah satu yang menjadi perhatian peneliti adalah

pada organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi *Ar-Ruuh* UMA.

Tentu ini menjadi permasalahan yang sangat besar bagi sebuah organisasi mahasiswa. Organisasi yang mempersiapkan kader-kadernya untuk menjadi orang-orang yang berorientasi pada prestasi dan berkomitmen tinggi pada bangsa, negara, dan tempat kerja nantinya. Betapa tidak, organisasi telah mempersiapkan banyak hal demi mewujudkan sikap loyalitas ini. Terlebih Formasi *Ar-Ruuh* UMA, dengan visi yaitu terciptanya kader yang intelektual, religius, dan peduli. Serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi ini, kekeluargaan, solidaritas, toleransi, kepemilikan. Telah melahirkan kebijakan-kebijakan serta kegiatan-kegiatan yang mendorong munculnya sikap loyalitas.

Flippo (1996) mengatakan bahwa pengadaan pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas. sementara itu, menurut Mangkuprawira (2002), pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar anggota semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standard.

Menjadi menarik untuk diteliti, apakah sebenarnya organisasi yang belum tepat dalam menentukan kebijakannya terkait sebuah program kegiatan maupun pelatihan, pelatihan atau kegiatan tersebut perlu dievaluasi, kegiatan pelatihan tersebut bukan merupakan kegiatan yang bermuara pada pencapaian visi, ataukah pelatihan dan kegiatan tersebut bukan merupakan suatu hal yang harus dibuat dan diberikan kepada anggota.

Berdasarkan uraian di atas maka timbul pertanyaan apakah pemberian pelatihan pengembangan diri berpengaruh terhadap loyalitas anggota di Formasi *Ar-Ruuh* UMA? Dengan hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan pengembangan diri berpengaruh terhadap loyalitas anggota di Formasi *Ar-Ruuh* UMA.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksperimen dengan menggunakan desain eksperimen kuasi. Jenis desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksperimen ulang non-random. Desain eksperimen ulang non-random (*non-randomized pretest-posttest control group design*).

Subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang anggota Formasi *Ar-Ruuh* UMA yang telah bergabung di Formasi minimal 1 tahun. Dimana 20 orang sebagai kelompok eksperimen dan 20 orang sebagai kelompok kontrol.

Kegiatan penelitian ini diawali dengan pemberian skala *pretest* untuk mengukur skor awal subjek. Kemudian diberikan materi pelatihan di dalam maupun di luar ruangan sebanyak 4 modul. Setelah itu diberikan skala *posttest* untuk mengukur skor akhir subjek.

Definisi operasional dari variable pelatihan pengembangan diri adalah sebuah proses memberi dan menerima pengetahuan dan keahlian tertentu yang dirancang sedemikian rupa. Sementara untuk variable loyalitas yaitu kesetiaan anggota organisasi untuk tetap kebersamai sesuatu, orang, produk, pekerjaan, dan lain-lain. Tidak goyah dan berpindah pada hal yang lainnya.

Dalam penelitian ini, skala psikologi yang digunakan yaitu skala loyalitas yang disusun dari aspek-aspek loyalitas dengan format *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *Wilcoxon Mann-Whitney U Test non parametrics* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut akan disajikan hasil dari penelitian ini. Untuk kelompok eksperimen, nilai rata-rata/*Mean* yang diperoleh untuk *pretest* adalah 125,85 dan untuk *posttest* adalah 130,25. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan loyalitas setelah diberi perlakuan. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Uji Wilcoxon* diperoleh nilai $Z = -2,820^a$ dengan $p = 0,005$. Karena $p = 0,005 < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hal ini berarti terdapat peningkatan loyalitas setelah diberi perlakuan pada kelompok eksperimen.

Untuk kelompok kontrol, nilai rata-rata/*Mean* yang diperoleh untuk *pretest* adalah 124,75 dan untuk *posttest* adalah 125,00. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan loyalitas tanpa diberi perlakuan. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Uji Wilcoxon* diperoleh nilai $Z = -0,655^a$ dengan $p = 0,513$. Karena $p = 0,513 > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat peningkatan loyalitas pada kelompok kontrol.

Untuk kelompok eksperimen (*posttest*) dan kelompok kontrol (*posttest*). Nilai rata-rata/*Mean* yang diperoleh untuk

posttest kelompok eksperimen adalah 130,25 dan pada *posttest* kelompok kontrol adalah 125,00. Hal ini menunjukkan loyalitas pada kelompok eksperimen (diberi perlakuan pelatihan) lebih tinggi dari pada kelompok kontrol (tanpa perlakuan pelatihan). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Uji Wilcoxon* diperoleh nilai $Z = -1,214^b$ dengan $p = 0,225$. Karena $p = 0,225 > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat perbedaan loyalitas pada kelompok eksperimen (diberi perlakuan pelatihan) dengan kelompok kontrol (tanpa perlakuan pelatihan).

Tabel 1
Hasil Perhitungan Uji *Wilcoxon*

Kelompok	Antar Variabel dan Kelompok	Z	P	Keterangan
KE - KK	Pretest - Pretest	- 0,187 ^b	0,852	Tidak ada perbedaan loyalitas
KE	Pretest - Posttest	- 2,820 ^a	0,005	Ada peningkatan loyalitas
KK	Pretest - Posttest	- 0,655 ^a	0,513	Tidak ada peningkatan loyalitas
KE - KK	Posttest - Posttest	- 1,214 ^b	0,225	Tidak ada perbedaan loyalitas

Keterangan:

- KE : Kelompok Eksperimen
- KK : Kelompok Kontrol
- Z : Nilai hitung
- P : Signifikan

Untuk perhitungan mean hipotetik, Jumlah aitem yang valid dari Variabel loyalitas dalam penelitian ini sebanyak 40

aitem. Diformat dengan skala likert 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetik adalah $\{(40 \times 1) + (40 \times 4)\} : 2 = 100$.

Untuk mean empirik, seperti yang terlihat dari analisis *uji wilcoxon* pada hasil analisis, diketahui mean empirik *pretest* loyalitas kelompok eksperimen adalah 125,85. Mean empirik *pretest* loyalitas kelompok kontrol adalah 124,75. Mean empirik *Posttest* loyalitas kelompok eksperimen adalah 130,25. Mean empirik *posttest* loyalitas kelompok kontrol adalah 125,00.

Dalam upaya mengetahui kondisi loyalitas, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD (Standar Deviasi), SD *pretest* loyalitas kelompok eksperimen adalah 11,440. SD *pretest* loyalitas kelompok kontrol adalah 16,274. SD *posttest* loyalitas kelompok eksperimen adalah 5,447. SD *posttest* loyalitas kelompok kontrol adalah 16,387. Dalam dunia industri dan organisasi, memberikan pelatihan-pelatihan kepada anggota atau karyawan adalah sebuah bentuk investasi jangka panjang. Salah satu manfaatnya adalah menghasilkan anggota atau karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi. Zaman sekarang ini memiliki karyawan atau anggota yang tinggi sikap loyalitasnya ibarat memiliki intan berlian yang sangat berharga. Hubungan timbal balik antar dua orang atau lebih tentu sangat membutuhkan suatu hal sebagai pengikatnya. Agar tujuan, harapan, dan apa yang dilakukan secara bersama tersebut dapat tercapai dan berjalan dengan baik. Hal ini diperkuat oleh Simamora (2001), bahwa salah satu manfaat pelatihan adalah untuk

menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama. Pendapat tersebut menguatkan hasil penelitian ini dan berhasil menjawab hipotesis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan loyalitas yang signifikan pada kelompok eksperimen. Artinya loyalitas meningkat setelah diberi treatment pelatihan pada kelompok eksperimen dan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hal ini tentu sejalan dengan yang dikatakan oleh Flippo (1996), bahwa pelatihan dapat meningkatkan loyalitas. Sedangkan pada kelompok kontrol tidak terdapat peningkatan loyalitas. Dan meskipun tidak signifikan, skor loyalitas kelompok eksperimen lebih tinggi dibandingkan dengan skor loyalitas kelompok kontrol. Maka bisa disimpulkan tidak terdapat perbedaan loyalitas pada kelompok eksperimen dibandingkan dengan kelompok kontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, S. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. 2013 *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Definisi Pelatihan (2017, Februari). KBBI [on-line]. Diakses pada 21 Februari 2017 dari <http://kbbi.web.id/latih>.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, M. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan*. Surabaya: Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Flippo, B.E. (1996). *Principle of Personnel Management*. McGraw Hill.co USA.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, MTE. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2008). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (1991). *Psikologi Sosial Untuk Industri dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Latipun. 2015. *Psikologi Eksperimen. Edisi Ketiga*. Malang: UMM Press
- Lestari, Puji. (2015). *Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan*. eJournal Psikologi, 4 (2), 131-143.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neuman, L. (2003). *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education Inc.
- Panggabean, M.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Porter, M.E. (1998). *Competitive Advantage. Creating and Sustaining Superior Performance*. USA: The Free Press.
- Pramudyo, C.D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Riechheld, F.F. (1996). *The Loyalty Effect, The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value*. Harvard Business School Press, Bain and Company, Inc.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Steers, R.M. (2005). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2014). Panduan Penulisan Skripsi, Tesis, Desertasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Suparmoko, I.M. (1992). *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.