

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (dalam Mangkunegara, 2002).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena dengan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada maka tujuan organisasi dapat dicapai. Tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi atau perusahaan akan kesulitan dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia menganggap bahwa pekerjaan atau tugas merupakan sumber utama kepuasan hati dan motivasi bagi karyawan. Pernyataan tersebut menyiratkan bahwa

perusahaan terutama pihak manajemen perlu memberikan perhatian dan kesempatan kepada karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya (dalam Mangkunegara, 2002).

Penelitian ini dilakukan di sebuah organisasi yaitu di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan. Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat, dan merupakan salah satu pilar ekonomi, selayaknya perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah. Di sisi lain, salah satu upaya pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan dilakukan melalui program-program pemberdayaan ekonomi rakyat. Dengan demikian, melalui pemberdayaan koperasi diharapkan akan mendukung upaya pemerintah tersebut. Dalam upayanya, pemerintah dalam hal ini Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dituntut untuk dapat menghasilkan program dan kebijakan yang dapat mendukung tumbuh dan berkembangnya koperasi.

Berdasarkan laporan Statistik Perkembangan Koperasi tahun 2009 yang diterbitkan oleh Kementerian Koperasi tampak bahwa perkembangan koperasi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang cukup menggembirakan. Dimana secara kelembagaan Koperasi dalam periode 2007 – 2008 mengalami perkembangan yang signifikan dengan laju perkembangan sebanyak 5.171 unit atau tumbuh 3,45%, selain itu jumlah Koperasi yang aktif juga mengalami peningkatan sebanyak 3.931 unit atau 3,74%. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan Koperasi sebagai sebuah wadah yang mampu memberikan manfaat bagi setiap orang yang

bergabung didalamnya menjadi sebuah alternative pilihan untuk mencapai suatu keadaan yang lebih baik. (www.depkop.go.id)

Tidak hanya dari segi lembaga koperasi yang semakin berkembang, kinerja koperasi di Indonesia juga mengalami perkembangan yang baik, hal ini terlihat dari data perkembangan kinerja koperasi di Indonesia pada tahun 2009-2011 yang diterbitkan oleh Kementerian Koperasi dan UKM.

**Tabel 1**  
**Data Perkembangan kinerja koperasi di Indonesia tahun 2009- 2011**

Indikator	2009	2010	2011
<b>Jumlah Koperasi (unit)</b>	<b>170.411</b>	<b>177.482</b>	<b>188.181</b>
Koperasi Aktif	120.473	124.855	133.666
Koperasi Tidak Aktif	49.938	52.627	54.515
<b>Tenaga Kerja (orang)</b>	<b>357.330</b>	<b>358.768</b>	<b>377.238</b>
Manager	32.169	32.050	34.342
Karyawan	325.161	326.718	342.896
<b>Permodalan (Rp-Juta)</b>	<b>59.852.609,95</b>	<b>64.788.726,57</b>	<b>75.484.237,15</b>
Modal Sendiri	28.348.727,78	30.102.013,90	35.794.284,64
Modal Luar	31.503.882,17	34.686.712,67	39.689.952,51
<b>Volume Usaha (Rp-Juta)</b>	<b>82.098.587,19</b>	<b>76.822.082,40</b>	<b>95.062.402,21</b>
<b>Sisa Hasil Usaha (Rp-Juta)</b>	<b>5.303.813,94</b>	<b>5.622.164,24</b>	<b>6.336.480,97</b>

Sumber :Kementerian Negara Koperasi dan UKM, 2009-2011 (diolah)

Dalam kegiatannya koperasi mengelola berbagai usaha bagi anggotanya. Salah satu jenis usaha yang biasanya dikembangkan adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP). Hal ini sesuai dengan pasal 44 UU no. 25 tahun 1992 tentang pokok- pokok perkoperasian yang menyatakan “ Bahwa koperasi dapat menghimpun dana dan menyalurkan melalui kegiatan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dari dan untuk anggota dan calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain atau anggotanya”. Ketentuan- ketentuan tersebut menjadi dasar bagi koperasi

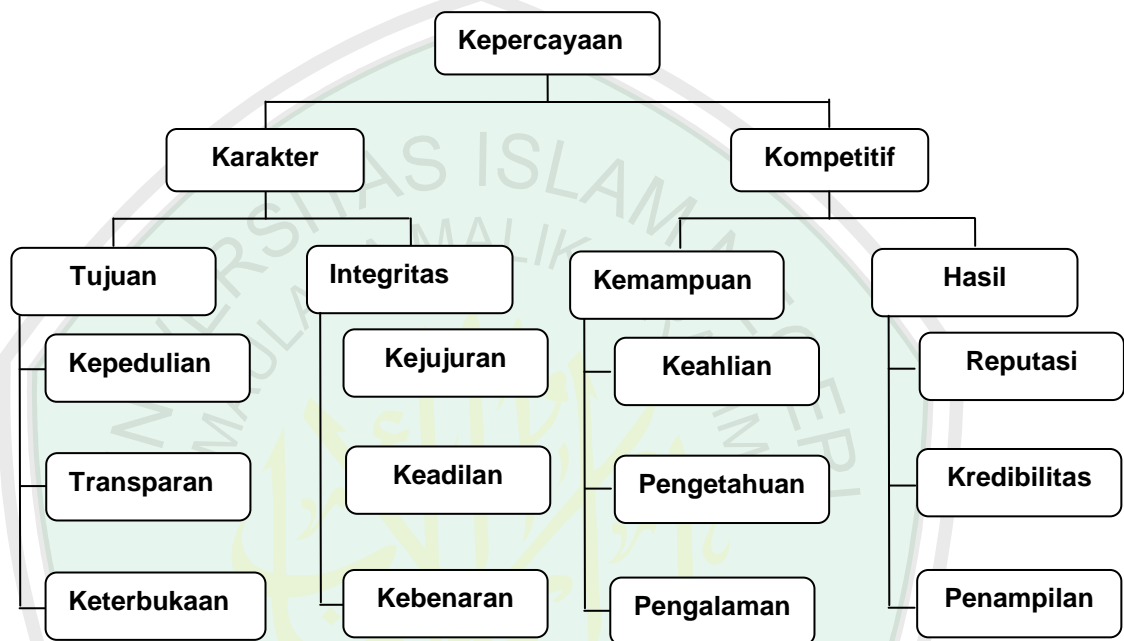
lain untuk melaksanakan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) baik sebagai salah satu jenis kegiatan koperasi (dalam Sutantya Rahardja, 2005).

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar. Kelima macam faktor produksi dikenal dengan sebutan 5M (*Men, Money, Material, Method* dan *Market*). Faktor-faktor produksi itu disebut juga *input* atau ada juga yang menyebut dengan istilah sumber-sumber ekonomi (dalam Wursanto, 1989).

Kegiatan karyawan di koperasi sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan sebuah koperasi disamping itu juga sangat dipengaruhi oleh simpanan anggota koperasi. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan dibutuhkan rasa saling percaya dalam menghadapi suatu situasi atau persoalan dalam pekerjaannya, seorang karyawan mungkin pernah mengalami krisis kepercayaan dalam rentang pekerjaannya. Hilangnya rasa saling percaya akan sangat mengganggu dalam melakukan suatu pekerjaan dan itu membuat tidak nyaman bagi seorang karyawan.

Pada akhirnya, efektivitas tim mana pun selalu dinilai dari hasil yang mereka capai. Membangun kepercayaan adalah rintangan pertama dalam membangun tim yang efektif. Tanpa kepercayaan, anggota tim akan segan dalam berbicara secara terbuka. Kepercayaan membantu mereka untuk memiliki keberanian untuk mengatakan dengan tepat apa yang ada di pikiran mereka. Kepercayaan adalah faktor kunci dalam "ikatan" dan sangat penting untuk menciptakan kohesi internal. Kepercayaan adalah "akhir" nilai : itu tergantung pada nilai-nilai lain untuk

hadir sebelum bisa eksis. Komponen-komponen utama kepercayaan di tunjukkan dalam diagram sebagai berikut ini, (dalam <http://tnlp.valuescentre.com/pages/leading-an-organisation/internal-cohesion/mutual-trust.php>)



**Gambar 1**  
**Komponen Utama Kepercayaan**

Ketika seseorang dipercaya di lingkungan kerja, di dunia bisnis maupun di lingkungan masyarakat, maka banyak hal akan berjalan dengan baik dan mudah, namun sebaliknya ketika rasa percaya itu hilang maka secara perlahan kesulitan akan hadir. Seorang pengusaha misalnya, ketika rekan bisnisnya tak lagi menaruh kepercayaan, maka satu persatu rekan atau kolega bisnisnya akan meninggalkannya. (dalam Kompasiana).

Sikap saling percaya (trust) sebagai salah satu elemen dari modal social adalah merupakan sikap salah satu dasar bagi lahirnya sikap saling percaya yang terbangun antar beberapa golongan komunitas dan merupakan dasar bagi munculnya keinginan untuk membentuk jaringan sosial (networks) yang akhirnya di mapankan dalam wujud pranata (institution) saling percaya meliputi adanya kejujuran (honesty ) kewajaran (fairness), sikap egaliter (egalitarianism), toleransi (tolerance) dan kemurahan hati (generosity). Salah satu elemen-elemen pokok modal sosial tersebut bukanlah sesuatu yang tumbuh dan berkembang dengan sendirinya, melainkan harus dikreasikan dan di transmisikan melalui mekanisme-mekanisme sosial budaya didalam sebuah unit sosial seperti keluarga, komunitas, asosiasi suka rela, negara, dan sebagainya (dalam <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2181317-konsep-dan-pengertian-saling-percaya/#ixzz2zhUcU6vY>).

Dalam penelitian terbaru yang dilakukan oleh Brower , HH , Lester , SW , Korsgaard , MA , & Dineen , BR (2009) , peneliti berhipotesis bahwa karyawan yang manajer percaya mereka akan menunjukkan pola yang sama perilaku positif yang ada ketika hubungan kepercayaan terbalik . Hasil-hasil ini akan terjadi untuk alasan yang berbeda , namun mereka juga menyarankan bahwa saling percaya , didefinisikan sebagai tingkat yang sama kepercayaan oleh manajer dan bawahan , akan menghasilkan tingkat yang lebih tinggi dari kinerja dari kepercayaan satu sisi . Secara umum, hipotesis tentang saling percaya tidak didukung . Sebaliknya , hasil membawa para peneliti berspekulasi bahwa tingkat tidak merata antara kepercayaan manajer dan bawahan mungkin menjadi

bumerang . Misalnya, jika manajer memberikan jumlah yang lebih besar otonomi kepada bawahan yang terpercaya ini tidak membalas bahwa tingkat kepercayaan , karyawan dapat memahami upaya manajer di pemberdayaan sebagai upaya untuk " off - load" bekerja pada mereka . Ada juga kemungkinan , bagaimanapun, bahwa terjadinya rendahnya saling percaya hadir dalam sampel penelitian mungkin telah mempengaruhi hasilnya. Jadi jawaban atas pertanyaan apakah rasa saling percaya yang berlebihan adalah "mungkin". Penelitian ini tidak memberikan bukti yang bermakna bahwa menjadi dipercaya merupakan prediktor signifikan dari hasil kerja karyawan . Secara khusus , hal ini menunjukkan bahwa manajer mereka ketika mempercayai mereka , karyawan akan menunjukkan kinerja tugas yang lebih baik , lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku warga organisasi ( yaitu , untuk pergi di atas dan melampaui apa yang memerlukan pekerjaan mereka ) , dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi daripada pekerja yang tidak dipercaya (dalam <http://www.businessalignmentstrategies.com/research/mutual-trust.php>) .

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Mahrsi (2006), menganalisis tentang analisa factor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan dan pengaruh kepercayaan terhadap loyalitas pengguna internet banking. Penelitian ini menggunakan teknik multivariate *Struktural Equation Model* (SEM). Sebagai alat bantu menggunakan perangkat lunak LISREL, dan hasilnya bahwa peneliti menyatakan bahwa kepercayaan pada pengguna *internet banking* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengguna untuk menggunakan *internet banking*.



Pada penelitian sebelumnya juga meneliti variabel kenyamanan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Surabagiarta meneliti tentang pengaruh program jamsostek terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja di PT. Multibreeder Adirama Indonesia. Setelah dilakukan pengkajian peneliti menyatakan bahwa setelah dilakukan uji t dan uji F terdapat pengaruh dan terbukti kebenarannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin (2005) tentang potensi modal sosial dalam komunitas nelayan menemukan adanya beberapa potensi modal sosial, yaitu : patron-klien, koperasi, serikat tolong menolong, arisan. Dalam keempat potensi modal sosial yang ditemukannya tersebut diketahui bahwa kepercayaan (trust) adalah unsur utama yang membentuk potensi-potensi tersebut.

Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan. Rasa saling percaya antar karyawan, karyawan dengan atasan dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang terpenting dalam proses produktivitas.

Jika ada rasa saling percaya di lingkungan kerja, maka karyawan yang bekerja disuatu perusahaan akan lebih mudah menerima gagasan dan pengetahuan yang diberikan oleh orang lain. Karena karyawan yang mempunyai rasa saling percaya yang tinggi maka karyawan tersebut fokus pada sumber daya, kebutuhan orang lain dan pekerjaan yang akan dilakukannya tanpa meremehkan hal tersebut.



Kenyamanan karyawan di suatu perusahaan akan membuat karyawan tidak jenuh dalam melakukan suatu pekerjaan. Meskipun pekerjaan yang dilakukan tersebut mempunyai kesamaan setiap harinya. Kenyamanan dapat memacu karyawan untuk bekerja tekun, giat, baik dan menguntukan bagi perusahaan. Itu merupakan nilai tambah dan melengkapi nilai-nilai yang sudah diberikan perusahaan kepada mereka, seperti pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan lain sebagainya.

Kenyamanan di suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun kenyamanan tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun kenyamanan ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Menurut Wursanto (2009) kenyamanan karyawan disebut sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Berikut petikan wawancara :

“Koperasi ini terbentuk tahun 1978, koperasi ini mengalami pasang surut. Tapi sekarang berkembang pesat terbukti dengan banyaknya cabang di Indonesia kecuali Madura dan Bali.”

Koperasi Simpan Pinjam “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan ini sangat berkembang pesat di Kota Pasuruan. Hal ini terbukti dengan banyaknya anak cabang diseluruh Indonesia kecuali Bali dan Madura. Jumlah cabang KSP “Bangun Jaya Mandiri” yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu 78 cabang. Untuk wilayah Jawa Timur sendiri berjumlah 35 cabang yang tersebar di berbagai kota di Jawa Timur. Dengan banyaknya cabang dari koperasi ini membuktikan bahwasanya koperasi

Bangun Jaya Mandiri merupakan koperasi yang mampu memberikan kepercayaan terhadap masyarakat terkait kinerja karyawan didalamnya. (dikutip dari hasil wawancara dengan sekretaris KSP Bangun Jaya Mandiri)

Untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat, karyawan Koperasi "Bangun Jaya Mandiri" harus mampu memberika rasa saling percaya antar karyawan agar memperoleh kepercayaan, sehingga dengan adanya rasa saling percaya antar karyawan akan mampu membuat karywan merasa nyaman dalam bekerja di Koperasi. Dengan itu akan mampu menyakinkan bahwasnya Koperasi Bangun Jaya Mandiri ini mampu membantu kesulitan masyarakat sekitar yang membutuhkan dana yang pelayanannya tidak terjangkau oleh bank, hal ini terkait dengan visi dan misi KSP Bangun Jaya Mandiri.

Rasa saling percaya antar karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya kepercayaan itu akan membuat nyaman para karyawan organisasi, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dan optimal untuk memejukan organisasi tersebut sehingga target dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dengan banyaknya nasabah yang telah bergabung dalam lembaga ini akan memberikan pengaruh pula terhadap karyawan yang bekerja didalamnya. Adanya kepercayaan antar karyawan didalamnya akan membuat nasabah menjadi senang dalam kinerja karyawan. Sebelum memberika keprcayaan kepada masyarakat maka karyawan harus mempunyai kepercayaan terhadap karyawan lain, dengan adanya

rasa saling percaya itu akan membuat karyawan yang bekerja didalamnya menjadi nyaman.

Berangkat dari fenomena diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan petingnya rasa saling percaya bagi seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Apalagi dalam lingkup organisasi, diperlukan adanya saling percaya diantara karyawan. Karena interaksi yang terjadi antar karyawan akan mempengaruhi kenyamanan karyawan lainnya. Di kutip dari Ardiana (2007), Kenyamanan adalah suatu kondisi perasaan dan sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Tidak bisa mengukur tingkat kenyamanan secara langsung atau dengan observasi, maka itu harus menanyakan pada orang tersebut untuk memberitahukan seberapa nyaman diri mereka, biasanya dengan menggunakan kata seperti tidak nyaman, mengganggu, sangat tidak nyaman atau mengkhawatirkan.

Untuk itulah peneliti ingin melakukan penelitian ini di Koperasi dengan judul ***“Peran Saling Percaya Dengan Kenyamanan Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri Pasuruan”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang diatas, masalah utama yang menjadi kajian pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat saling percaya pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan?

2. Bagaimanakah tingkat kenyamanan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan?
3. Apakah adanya peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan Koperasi Simpan Pinjam “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat tingkat saling percaya pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan.
2. Untuk mengetahui tingkat kenyamanan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan.
3. Untuk membuktikan peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Bangun Jaya Mandiri” Pasuruan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dan aplikatif bagi perkembangan keilmuan dan kinerja, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

a. Bagi Fakultas Psikologi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan keilmuan psikologi, khususnya teori tentang peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang positif, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi mengenai peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai penambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa di jadikan bahan pertimbangan menentukan kebijakan dan pedoman untuk peran saling percaya dengan kenyamanan