

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya

Mandiri

Koperasi Simpan Pinjam Artha Jaya ini berdiri pada tahun 1978, yang didirikan oleh Alm. H. Soeman Amirudin dan pada waktu itu nama koperasi ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Bima yang berasal dari Bina Masyarakat. Pada saat itu sistem pinjaman yang digunakan adalah sistem harian, sesuai dengan berjalannya waktu dan pada saat itu juga banyak sekali koperasi-koperasi sejenis yang mulai bermunculan dengan kata lain banyaknya kompetitor yang semakin berkembang.

Pada tahun 1985 sesuai dengan adanya rapat dari Dinas Koperasi yang menyatakan bahwa Koperasi Bima ini telah sukses menjalankan usahanya maka oleh Dinas Koperasi, Koperasi Bima ini berganti nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Mandiri 110A/BH/II/19/72 19 Juni 1972. Koperasi ini merubah sistem pinjamannya, menggunakan sistem mingguan serta meningkatkan nilai pinjamannya.

Koperasi ini juga mengalami pasang surut tapi dengan pondasi yang kuat koperasi ini bisa maju sampai saat ini. Pada tahun 1989-1997 KSP Bangun Jaya Mandiri melakukan perubahan anggaran dasar. Pada tahun 2000 KSP Bangun Jaya Mandiri ini vakum dari kegiatan operasional koperasi dan pada tahun 2014 KSP Bangun Jaya Mandiri ini aktif kembali dengan susunan pengurus yang baru serta sudah berpedoman atas undang-undang nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian.

2. Visi Misi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri

Visi Koperasi : memakmurkan, mensejahterahkan anggota dan masyarakat sekitar

Misi Koperasi : memberikan pelayanan dengan cepat pada anggota yang tidak terjangkau oleh Bank.

3. Lokasi Penelitian Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri — tepatnya di Jalan Sultan Agung No.21 Pasuruan, Telp. (0343) 427 009, FAX (0343) 422 402. Mengapa saya memilih Lokasi pada KSP Bangun Jaya Mandiri dikarenakan terdapat fenomena terkait Peran Saling Percaya dengan Kenyamanan karyawan di KSP ini.

4. Job Deskripsi Struktur Organisasi

Job Discription dari masing-masing struktur organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Ketua bertugas :

1. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota pengurus
2. Melaksanakan pengendalian organisasi dan usaha berdasarkan peraturan yang berlaku.
3. Memimpin rapat- rapat
4. Menandatangani surat keputusan, surat perjanjian, surat keluar dan surat- surat lain beserta sekretaris.
5. Mendeposisi surat masuk
6. Melakukan pembinaan dan pengawasan.

B. Sekertaris bertugas :

1. Mendampingi ketua dalam kegiatan, rapat-rapat dan mencatat seluruh hasil keputusannya dalam buku notulen rapat dan berita aara rapat apabila diperlukan.
2. Membina rumah tangga kantor.
3. Mempersiapkan bahan- bahan rapat pengurus, rapat anggota, atau rapat dengan pihak lain.
4. Melaksanakan surat-menyurat baik kedalam maupun keluar koperasi.

5. Menghimpun arsip surat keluar/masuk dan segala dokumen, stempel serta buku- buku organisasi untuk dipelihara dengan tertib dan teratur.
6. Bersama ketua menandatangani surat-surat
7. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap unit usaha simpan pinjam.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua atau organisasi.

C. Bendahara bertugas :

1. Merencanakan anggaran belanja koperasi bersama manager/kepala bagian keuangan
2. Bersama-sama ketua dan manajer menggalang permodalan koperasi.
3. Mengendalikan keuangan/ anggaran koperasi dan menyesuaikan dengan rencana anggaran pada tahun berjalan.
4. Bersama sama ketua menandatangani laporan keuangan dan semua bukti-bukti pengeluaran kasa diatas batas kewenangan manajer
5. Membina dan mengawasi penyelenggaraan administrasi terhadap unit usaha simpan pinjam.
6. Mengkoordinir penagihan utang piutang koperasi.
7. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit simpan pinjam

8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua atau organisasi

D. Badan Pengawas bertugas :

1. Mengkoordinir seluruh kegiatan kepengawasan
2. Memeriksa keuangan
3. Pemeriksaan terhadap bukti-bukti keuangan
4. Pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pengurus

5. Kinerja Pengurus

Pengurus dan pengawas KSP Bangun Jaya Mandiri dipilih dalam rapat anggota. Pengangkatan pengurus dilakukan secara demokratis melalui pemilihan langsung oleh anggota dan tata cara pemilihan diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART). Dimana setiap anggota berhak untuk dipilih dan memilih. Dimana pemilihan pengurus dilakukan pada saat RAT. Berdasarkan AD pasal 31 ayat 4 menyatakan bahwa masa jabatan atau masa pengurus lima tahun dan anggota pengurus yang masa jabatannya habis dapat dipilih kembali.

6. Kinerja Manejer

Manajer adalah pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya aktivitas-aktivitas manajemen agar tujuan unit tercapai dengan menggunakan orang lain. Manajer pada koperasi Bangun Jaya Mandiri merupakan owner atau pemberi kebijakan pada setiap kegiatan yang ada di dalam koperasi.

B. Pelaksanaan dan Deskripsi Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri yang dilaksanakan pada tanggal 18-21 Maret 2014 dengan menyebarkan 30 eksemplar skala tentang kenyamanan karyawan dan saling percaya.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut adalah table statistic deskriptif yang dimana dengan tabel inilah bisa diketahui mean dan standart deviasi dari variabel kenyamanan karyawan dan saling percaya sehingga bisa mencari kategorisasi.

Tabel. 5 Statistik Deskriptif

Kenyamanan Karyawan dan peran Saling Percaya

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kenyamanan Karyawan	30	40.00	71.00	61.2667	7.31052
Saling Percaya	30	47.00	71.00	57.7333	7.71891
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan table tersebut diketahui data mean dan standart deviasi masing-masing variabel. Variabel kenyamanan karyawan memiliki mean 61.27 sedangkan variabel saling percaya memiliki mean 57.73. variabel kenyamanan karyawan memiliki standart deviasi 7.31 sedangkan saling percaya memiliki standart deviasi 7.71.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada criteria pengkategorisasian yang didasarkan

pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar, 2006 hal.108).kriteria terbagi atas tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pada tabel 6 akan dideskripsikan kategorisasi subjek penelitian pada kedua variabel penelitian yaitu variabel kenyamanan karyawan dan saling percaya.

Tabel 6 Kategorisasi Skor Subjek

Variabel	Kriteria jenjang	Norma	Kategori	Frekuensi	(%)
Kenyamanan Karyawan	$X \geq M + 1 SD$	$X \geq 68$	Tinggi	6	20 %
	$M - 1 SD \leq X < M + SD$	$54 \leq X < 68$	Sedang	18	60%
	$X < M - 1 SD$	$X < 54$	Rendah	6	20%
Saling Percaya	$X \geq M + 1 SD$	$X \geq 66$	Tinggi	7	23.3%
	$M - 1 SD \leq X < M + SD$	$50 \leq X < 66$	Sadang	18	60%
	$X < M - 1 SD$	$X < 66$	Rendah	5	16.7%

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa tingkat kenyamanan karyawan, kategori terbesar terdapat pada kategori sedang, yaitu sebesar 60 %, pada kategori tertinggi sebesar 20 %, dan terakhir pada kategori rendah sebesar 20 % juga.

Pada variabel saling percaya kategori terbesar pada sedang yaitu 60%.Kemudian sebesar 23.3% pada kategori tinggi dan pada kategori rendah sebesar 16.7%.

C. Hasil Uji Analisis

1. Uji Reabilitas dan Validitas

a. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Dalam menghitung reabilitas kedua skala,

peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.

Berdasarkan perhitungan program tersebut, maka ditemukan

koefisien *alpha* sebagai berikut :

Tabel. 7 Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Skala	Jumlah Aitem Valid	Koefisien Alpha
Kenyamanan Karyawan	20	0.885
Peran Saling Percaya	20	0.885

Berdasarkan hasil uji reabilitas kedua skala tersebut, dapat dikatakan bahwa skala kenyamanan karyawan dan peran saling percaya hamper mendekati 1.00.oleh karena itu bahwa kedua skala tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

b. Uji Validitas

1. Skala Kenyamanan Karyawan

Hasil analisis terhadap 20 aitem skala kenyamanan karyawan menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0.316 – 0.638 (Lampiran). Berdasarkan analisis tersebut ada 1 aitem yang gugur dan 19 aitem yang valid. Sebaran aitem yang gugur dan yang valid tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel. 8 Sebaran aitem
pada skala kenyamanan karyawan

Indikator	No. Aitem	Aitem Gugur
Perlakuan adil dan objektif	1, 5, 9, 13, 17	-
Suasana kerja dengan semangat tinggi	2, 6, 10, 14, 18	-
Hubungan berlangsung serasi	3, 7, 11, 15,	19
Perlakuan Baik	4, 8, 12, 16, 20	-
Jumlah	19	1

2. Skala Saling Percaya

Hasil analisis terhadap 20 aitem skala saling percaya menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0.380 – 0.771 (Lampiran). Berdasarkan hasil analisis tersebut tersebut terdapat 2 aitem yang gugur dan 18 aitem yang valid. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel. 9 Sebaran aitem
pada skala saling percaya

Indikator	No. Aitem	Aitem Gugur
Bekerjasama	1, 5, 9, 13, 17	-
Komitmen	2, 6, 10, 14, 18	-
Hubungan Berjangka	3, 7, 11, 15,19	-
Kualitas	8, 12, 16,	4, 20
Jumlah	18	2

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data yang diperoleh yaitu menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*

Test dari skala kenyamanan karyawan dan peran saling percaya dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 for windows. Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S Z	Ket.
Kenyamanan Karyawan	0.774	Normal
Peran Saling Percaya	1.017	Normal

Berdasarkan hasil tabel analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal, sebab $Z < 1.97$

b. Uji Linearitas

Uji linearitas diuji dengan menggunakan *Compare means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 for windows. Linearitas yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas (prediktor) dengan variabel tergantung (kriteria) yang saling membentuk kurva linear. Kurva linear dapat terbentuk apabila setiap kenaikan atau penurunan variabel bebas (prediktor) diikuti pula oleh kenaikan atau penurunan variabel tergantung (kriteria). Data dikatakan linier apabila pada kolom linearity nilai probabilitas atau $p < 0,05$.

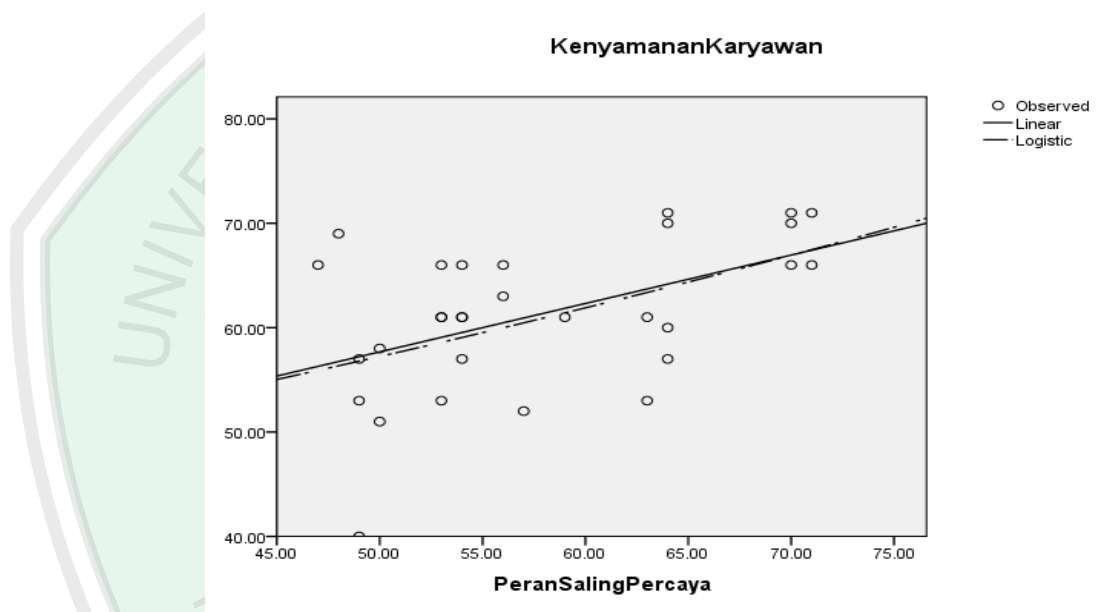
Tabel. 11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Ket.
Kenyamanan Karyawan (Y) Peran Saling Percaya (X)	12.097	0.003	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas diketahui bahwa masing-masing variabel membentuk kurva linear dikarenakan $p(0.003) < 0.005$.

Berikut hasil Uji Linearitas saling percaya dengan kenyamanan karyawan melalui program *SPSS 16.0 for windows*.

Gambar. 3 Grafik Hasil Uji Linearitas



Grafik uji linearitas diatas dibentuk membujuk dari sebelah kiri ke kanan atas, dimana garis linear tersebut dapat diartikan bahwa antara peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan yang berpengaruh positif.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan antara saling percaya dengan kenyamanan karyawan. Ringkasan hasil analisis korelasi dalam menguji hipotesis tersebut terdapat pada tabel berikut.

Tabel. 12 Hasil Analisis Korelasi uji Hipotesis

Hubungan antar variabel	Korelasi	Keterangan
X, Y	0.006	Signifikan

Kriteria untuk data dikatakan berkorelasi jika :

- Sig. < 0,01 maka dikatakan berkorelasi sangat signifikan.
- Sig. < 0,05 maka dikatakan berkorelasi signifikan.
- Sig. > 0,05 maka dikatakan berkorelasi tidak signifikan.

Dari hasil tersebut nilai Sig. 0,006, maka variabel pada penelitian ini berkorelasi dengan signifikan. Kemudian nilai Pearson Corelation adalah 0,490, maka dikatakan memiliki arah hubungan positif, jadi terdapat hubungan yang signifikan antara peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan yang mempunyai arah hubungan positif, jika skor total saling percaya tinggi maka skor total kenyamanan karyawan juga tinggi dan sebaliknya.

D. PEMBAHSAN

1. Kenyamanan Karyawan

Menurut Sugiarto (1999), nyaman adalah rasa yang timbul jika seseorang merasa diterima apa adanya, serta senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang akan merasakan kenyamanan. Lain halnya dalam kamus Indonesia, pengertian nyaman mempunyai arti enak dan aman, sejuk dan bersih, tenang dan damai (dikutip oleh Ardiana Lintang, 2007).

Kenyamanan adalah suatu kondisi perasaan dan sangat tergantung pada orang yang mengalami situasi tersebut. Kita tidak dapat mengetahui tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh orang lain secara langsung atau dengan observasi; kita harus menanyakan pada orang tersebut untuk memberitahukan pada kita seberapa nyaman diri mereka, biasanya dengan menggunakan istilah-istilah seperti agak tidak nyaman, mengganggu, sangat tidak nyaman, atau mengkhawatirkan.

Kenyamanan karyawan hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan panca indera manusia. Selain itu, Kenyamanan karyawan menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Karena itulah maka untuk menciptakan Kenyamanan karyawan tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan *human relations* yang baik. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam organisasi atau perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil analisis data kenyamanan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bangun Jaya Mandiri Pasuruan di peroleh bahwa tingkat kenyamanan karyawan yang dimiliki tersebut bervariasi, mulai dari kategori yang tertinggi, kemudian sedang dan yang terakhir yaitu terendah. Pada tingkat kenyamanan karyawan 20% sampel menunjukkan dua kategori kenyamanan karyawan yaitu yang tinggi dan yang terendah, kemudian sebesar 60% itu

menunjukkan kenyamanan karyawan yang sedang. Dapat dilihat pada table berikut :

Kategorisasi Rerata Kenyamanan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	20.0	20.0	20.0
	Sedang	18	60.0	60.0	80.0
	Tinggi	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dari hasil penelitian tersebut kenyamanan karyawan sangat bervariasi. Bervariasinya kenyamanan karyawan karena beberapa macam yang mempengaruhi kenyamanan karyawan. Menurut Wursanto (dikutip oleh I Made, 2011), antara lain :

a. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

1. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
2. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
3. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan

b. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara.

c. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Kenyamanan karyawan tersebut merupakan hal yang halnya dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu kenyamanan dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (dikutip oleh I Made, 2011) bahwa "tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations

sebaik-baiknya”.Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan kenyamanan karyawan dalam lingkup organisasi.

Dari beberapa kenyamanan karyawan diatas dapat diketahui sebab daripada adanya variasi kenyamanan karyawan di KSP Bangun Jaya Mandiri Pasuruan yang mayoritas berada pada kategori sedang.Kenyamanan karyawan yang berbeda-beda tersebut apabila ditinjau dari kepuasan karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki tujuan yang berbeda-beda.Misalnya dari segi jenjang karir, dalam satu perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya biasanya memiliki syarat-syarat tertentu. Karyawan yang belum merasa puas akan mencari perusahaan atau organisasi lain yang lebih menjanjikan kepuasan untuk karyawan dari pada organisasi sebelumnya.

Kemudian dari perasaan aman karyawan, ketika proses bekerja terjadi di organisasi tersebut, setiap karyawan merasakan hal yang berbeda-beda. Karena setiap karyawan dalam bekerja juga mempunyai tugas yang berbeda-beda. Tingkat keamanan dan kenyamanan juga sangat berbeda, sehingga apabila karyawan sudah merasa aman dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja. Namun jika karyawan tidak merasa aman, maka karyawan akan mencari organisasi lain yang akan membuat dan menjamin tentang keamanannya, sehingga karyawan tersebut bisa bekerja dengan optimal.

Kenyamanan karyawan yang terakhir adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan itu terjadi antara bawahan dengan atasan atau bahkan atasan dengan bawahan. Apabila adanya loyalitas yang seperti itu maka karyawan akan merasa nyaman. Misalnya kunjungan yang dilakukan oleh pimpinan kerumah karyawan dan juga sebaliknya, keikutsertaan pimpinan dalam membela hak-hak pegawai dan lain sebagainya.

Dari hasil analisis, kategori yang terbesar adalah pada kategori sedang yang sebesar 60%. Walaupun demikian kategori tertinggi dan terendah itu sejumlah 20%. Maka dari itu artinya karyawan KSP Bangun Jaya Mandiri memiliki kenyamanan yang sedang terhadap organisasinya relatif lebih banyak dibandingkan dengan kategori tinggi dan rendah, yakni sebanyak 18 karyawan. Apabila hal ini dimaksimalkan maka sebanyak 18 karyawan ini bisa dimaksimalkan untuk memberikan pengaruh positif untuk karyawan lainnya.

2. Saling Percaya

Rasa saling percaya (*mutual trust*) yang terdapat di antara karyawan yang bekerja di suatu lingkungan kerja tertentu adalah salah satu unsur iklim kerja yang penting karena kondisi psikososial ini menjadi prasyarat bagi berkembangnya sikap, motif dan niat orang untuk menjalin kerjasama yang efektif serta munculnya berbagai kekuatan karakter (*character strength*) atau potensi insan yang biasanya menjadi tumpuan untuk penciptaan nilai.

Jika terdapat rasa saling percaya yang tinggi disuatu lingkungan kerja, karyawan yang bekerja ditempat tersebut pasti akan lebih terbuka satu terhadap yang lain, baik pada waktu mengemukakan pendapat dan gagasan mereka maupun dalam kesediaan mereka untuk mendengarkan dengan seksama dan memahami dengan baik apa yang dikatakan pihak lain.

Karyawan juga terbebas dari rasa khawatir atau rasa takut, dan merasa tidak terbebani pada waktu mereka perlu mengambil suatu tindakan yang inovatif atau berbeda dari yang sudah biasa mereka lakukan dilingkungan kerja tersebut. Tempat kerja yang penuh dengan rasa saling percaya adalah lingkungan kerja yang sangat nyaman dan menggairahkan dimana karyawan yang dapat dipercaya (*trustworthy person*) akan terdorong untuk bekerja secara maksimal.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh peran saling percaya di KSP Bangun Jaya Mandiri Pasuruan sangat bervariasi, dari yang tertinggi, sedang dan terendah. Prosentase sesuai dengan kategori, diperoleh dari pengukuran peran saling percaya sebagai berikut, pada variabel peran saling percaya mendapat prosentase terbesar juga pada kategori sedang yaitu sebesar 60%. Kemudian pada kategori tertinggi sebesar 23.3%, sedangkan pada kategori rendah sebesar 16.7%.

Perbedaan saling percaya disebabkan karena lingkungan kerja. Jika tidak ada saling percaya dilingkungan kerja, maka karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut akan lebih mudah

menerima gagasan yang dikemukakan pihak lain, termasuk yang dikemukakan oleh pemimpin mereka sehingga tindak lanjut dapat dilakukan dengan lebih mudah dan lancar.

Rasa saling percaya juga akan mendorong orang untuk melihat tempat kerja mereka bukan sekedar sebagai suatu tempat mereka untuk mencari nafkah tapi juga sebagai tempat dimana mereka dapat menemukan makna kehidupan dan kerja serta menunjukkan jati diri mereka yang sejati. Disini mereka juga akan melihat bahwa reka kerja mereka bukan hanya sebagai orang lain yang ditugaskan untuk bekerja sama, tapi juga sebagai sahabat dengan siapa mereka berbagi suka maupun duka dalam mengarungi masa depan dunia kerja mereka yang penuh dengan tantangan. Lingkungan kerja yang penuh dengan rasa saling percaya adalah juga lingkungan yang penuh idealism dimana orang-orang dapat menemukan makna kehidupan, membangun jati diri mereka secara utuh, dan dapat member makna pada kerja mereka. Disinilah orang menemukan dan merasakan nilai kontribusi mereka bagi diri mereka sendiri, bagi orang lain maupun bagi perusahaan dimana mereka bekerja (dalam Frans Mardi Hartono 2011).

Dari hal tersebut dapat diketahui sebab daripada adanya variasi peran saling percaya di KSP Bangun Jaya Mandiri Pasuruan yang mayoritas berada dikategori sedang. Peran saling percaya yang berada dalam kategori rendah itu bisa ditingkatkan melalui upaya-upaya menjaga kepercayaan dengan menjalin hubungan secara timbal balik.

Menurut Shaw,(dikutip dalam <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2184816-pengukuran-tingkat-kepercayaan/#ixzz2mDZXH9vZ>) kepercayaan dapat diperoleh dengan melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

- a. Membangun satu misi untuk perusahaan. *Demonstrating Concern* dimulai dengan pembangunan identitas yang dapat menyamakan pandangan individu dan tim. Membentuk identitas perusahaan sangat penting untuk menciptakan rasa kebersamaan yang dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan sikap memetingkan diri sendiri dan mulai menunjukkan perhatian pada orang lain. Kepercayaan akan menjadi hal yang mudah apabila mempunyai prinsip yang sama.
- b. Menunjukkan kepercayaan diri pada kemampuan orang lain. Keyakinan bahwa setiap anggota organisasi mempunyai motivasi dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, perusahaan mendorong anggota organisasi untuk konsisten dengan nilai-nilai kepedulian terhadap orang lain.
- c. Membentuk rasa kekeluargaan dan dialog kepercayaan membutuhkan rasa kekeluargaan, ketersediaan dan pendekatan untuk semua anggota organisasi. Kekeluargaan berarti mendengarkan orang lain dan memahami sudut pandang mereka, juga meliputi penyediaan waktu untuk orang lain.

d. Mengakui kontribusi dengan orang lain. Cara menunjukkan perhatian dapat dilakukan dengan menghargai kontribusi orang lain. Reward dan pengakuan yang diberikan atas kontribusi seseorang harus diberikan secara hati-hati agar kompetisi diantara anggota organisasi tidak mengakibatkan konflik antar anggotanya.

Dengan adanya tindakan-tindakan tersebut, diharapkan nantinya bisa menjaga dan menumbuhkan adanya peran saling percaya yang ada di KSP Bnagun Jaya Mandiri Pasuruan. Sehingga Karyawan yang tergolong kategori rendah yang sebanyak 5 karyawan, secara perlahan peran saling percayanya meningkat sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya.

3. Peran saling percaya dengan kenyamanan karyawan

Hasil analisis data penelitian ini merupakan tentang hubungan rasa saling percaya dengan kenyamanan karyawan. Tingkat signifikansinya sebesar 0.003 yang berarti mempunyai hubungan yang signifikan. Nilai korelasi 0.006 maka variabel penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel, yang berarti bahwa semakin tinggi rasa saling percaya maka semakin tinggi juga kenyamanan karyawannya.

Seseorang yang mempunyai rasa saling percaya yang tinggi, maka karyawan tersebut mudah dalam membagi informasi dan pengetahuan untuk berpartisipasi dalam memberikan sumbangan

yang baik serta bersedia menceritakan perasaan yang sedang dialami, karena antar karyawan satu dengan yang lain sudah ada kenyamanan satu sama lain. Selain itu, karyawan yang memiliki rasa saling percaya yang tinggi juga sangat responsif dalam menanggapi isu-isu yang terjadi dalam suatu kelompok secara positif. Hal tersebut adanya keterbukaan antar karyawan.

Rasa saling percaya juga dapat digambarkan dengan suatu keadaan dimana antar karyawan mampu saling membantu, penuh dengan kepedulian yang artinya bahwa karyawan itu saling peduli terhadap kesejahteraan, masa depan dan keberhasilan karyawan lain. Rasa saling percaya juga akan mendorong untuk menemukan makna kehidupan dan serta menunjukkan jati diri mereka yang sebenarnya.

Karyawan yang memiliki tingkat rasa saling percaya yang rendah, komunikasi antar karyawan lain akan terasa sulit, tidak adanya rasa peduli dengan sesama karyawan, adanya rasa saling mencurigai dan tidak percaya dengan kemampuan rekan kerjanya.

Jika tidak ada saling percaya di lingkungan kerja, maka karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut akan lebih mudah menerima gagasan yang dikemukakan pihak lain, termasuk yang dikemukakan oleh pemimpin mereka sehingga tindak lanjut dapat dilakukan dengan lebih mudah dan lancar. Jika ada hal-hal yang dirasa kurang tepat, mereka tidak akan sungkan bertanya atau mempertanyakannya. Dengan perkataan lain, lingkungan kerja yang penuh dengan rasa saling percaya adalah suatu lingkungan kerja

yang inovatif, dimana inovasi, kreativitas, dan pembaharuan sangat dihargai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Deneen dkk (2009), menunjukkan bahwa manajer mereka ketika mempercayai karyawan mereka, maka karyawan akan menunjukkan kinerja tugas yang lebih baik, lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku organisasi (yaitu, menyelesaikan dan melebihi pekerjaan yang memerlukan mereka), dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi daripada pekerja yang tidak dipercaya.

Karyawan yang memiliki rasa saling percaya akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan karyawan itu akan membuat karyawan lainnya bekerja dalam jangka waktu yang lama bahkan hingga masa kerja berakhir. Bertahannya karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama merupakan salah satu bentuk kenyamanan karyawan dalam bekerja di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya suatu rasa saling percaya dalam suatu organisasi maka hal tersebut mampu menimbulkan adanya kenyamanan karyawan diorganisasi tersebut. Bertahannya karyawan di suatu organisasi dalam jangka waktu yang lama merupakan salah satu bentuk konsistensi dari seorang karyawan.

Dengan demikian, kenyamanan karyawan sangatlah diperlukan dalam organisasi, dan hal yang bisa memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan dalam rasa saling percaya. Artinya, adanya rasa saling percaya tersebut bisa memprediksi dan membuat adanya kenyamanan karyawan. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis penelitian ini dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation

0.490 dengan nilai signifikansi yaitu 0.003. Hal ini membuktikan bahwa peran saling percaya tersebut memang mampu membuat kenyamanan karyawan dalam organisasi.

Dengan terbentuknya kenyamanan karyawan tersebut, maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut, sebagai mana sesuai dengan Visi dan Misi dari KSP Bangun Jaya Mandiri Pasuruan.

Visi dan misi dari KSP Bangun Jaya Mandiri sebagai organisasi yang bergerak dibidang keuangan berusaha untuk memakmurkan, mensejahterahkan anggota dan masyarakat sekitar serta member pelayan cepat pada konsumen yang jauh dari Bank. Karyawan yang mempunyai kenyamanan yang tinggi terhadap organisasi, tentu akan bekerja secara optimal untuk organisasi tersebut sehingga tujuan dan target dari KSP Bangun Jaya Mandiri bisa terwujud. Maka dengan adanya rasa saling percaya yang tinggi maka kenyamanan karyawan akan tercipta. Dan apabila kenyamanan karyawan tersebut tercipta, tentu karyawan akan bekerja secara optimal dan harapan dari KSP Bangun Jaya Mandiri untuk memberikan pelayanan cepat bagi anggota yang tidak terjangkau oleh Bank akan terwujud. Kemudian KSP Bangun Jaya Mandiri akan lebih dipercaya oleh masyarakat sekitar. Hal ini dimulai dengan adanya rasa saling percaya yang ditumbuhkan dan dikembangkan dalam organisasi