

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Karyawan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KJKS Ben Iman Lamongan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan, dengan F sebesar 41,619, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya. Hal ini didukung dengan pernyataan responden dalam wawancara bahwa kepercayaan dan komitmen itu muncul sebagai penunjang meningkatnya prestasi mereka selama bekerja.¹

Sebagaimana diungkapkan dalam pembahasan diatas bahwa kepercayaan tidak dapat diminta atau dipaksakan. Kepercayaan itu timbul dari suatu proses yang lama sampai kedua belah pihak saling mempercayai. Apabila kepercayaan sudah terjalin antara organisasi dan karyawannya, maka usaha untuk membinanya akan lebih mudah, begitu juga dengan komitmen. Dengan adanya komitmen, seorang karyawan akan lebih memprioritaskan perusahaan tempat dia bekerja untuk mewujudkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasinya selama bekerja.

¹Rama Widia, *Wawancara*, Koperasi Syariah Ben Iman Lamongan 27 Desember 2013

Kepercayaan merupakan suatu keyakinan seorang karyawan terhadap organisasi atau dapat diartikan sebagai keinginan untuk bergantung kepada pihak lain serta harapan bahwa pihak lain membalas apabila pihak tersebut bekerja sama.²Kepercayaan yang diterapkan oleh karyawan terhadap organisasi dapat berupa kebebasan yang diberikan oleh lembaga kepada para karayawannya. Kebebasan tersebut dapat berupa karyawan memiliki pekerjaan lain selain di KJKS. Karyawan yang diberikan kepercayaan oleh KJKS untuk mengembangkan diri di luar pekerjaan utamanya selalu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Mereka selalu konsisten dalam menjaga kinerjanya selama bekerja di KJKS tersebut dengan cara tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh KJKS.

Kepercayaan dari seorang karyawan ini dikuatkan dengan berbagai hal yang terjadi dalam KJKS. Sebagaimana ungkapan dari karyawan yang merasa bahwa selama ini KJKS sanantiasa menepati janjinya. Janji tersebut berupa ketepatan pemberian tunjangan kepada semua karyawan yang menunjukkan loyalitasnya terhadap lembaga. Seperti halnya memberikan jaminan kesehatan (JAMSOSTEK), tunjangan pendidikan kepada keluarga karyawan, memberikan tunjangan kepada karyawan yang sudah bekerja di KJKS melebihi 2 tahun ketika membina rumah tangga, dll.³

²Wibowo, *Manajemen Perubahan*, 376.

³Andik, *Wawancara*, Koperasi Syariah Ben Iman Lamongan 29 Desember 2013.

Pemberian insentif dan kepercayaan yang diberikan oleh KJKS terhadap karyawannya tersebut dapat menimbulkan kepercayaan dari para karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Morgan dan Hunt menjelaskan bahwa kepercayaan timbul karena adanya suatu rasa percaya kepada organisasi yang memang mempunyai kualitas yang dapat mengikat dirinya, seperti tindakannya yang konsisten, kompeten, jujur, adil, bertanggung jawab, suka membantu dan rendah hati (*benevolent*). Kepercayaan merupakan komponen penting yang membantu mengembangkan suatu lingkungan kerja yang kondusif.⁴

Selama ini penempatan karyawan pada KJKS sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan KJKS yang menjelaskan bahwa penempatan yang dilakukan pada KJKS telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Penempatan karyawan yang sesuai bidangnya tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja dari divisi-divisi karyawan, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja.⁵

Komitmen karyawan menurut Robbins dan Timothy merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dari keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

⁴*Ibid.*

⁵Budi Santoso, *Wawancara*, Koperasi Syariah Ben Iman Lamongan 27 Desember 2013.

tersebut.⁶ Tujuan seorang karyawan dalam mempertahankan dirinya di dalam organisasi yakni untuk menunjang kebutuhan ekonominya, menyalurkan kemampuan yang dimilikinya dalam berkarir, serta meningkatkan citra perusahaan.

Berdasarkan analisis karakteristik responden dalam hal pendapatan perbulan didapati hasil bahwa para karyawan yang bekerja di KJKS Ben Iman bukan karena tergantung upah yang diberikan, tetapi karena adanya alasan lain. Alasan tersebut dikarenakan bersama-sama mengembangkan KJKS Ben Iman Lamongan yang menjadi koperasi pertama di Kota Lamongan dengan berbasis syariah menjadi besar dan lebih dikenal oleh masyarakat banyak. Untuk menghasilkan komitmen dari karyawan pada KJKS ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaji, akan tetapi dengan keinginan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan dengan menganut prinsip syariah. Komitmen setiap karyawan pada KJKS merupakan salah satu faktor yang mendukung seorang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang didapati karyawan selama bekerja dan dijadikan sebagai evaluasi dalam kinerja karyawan. Indikator dalam prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas dan sikap. Dalam segi kualitas karyawan pada KJKS ditunjukkan bahwa dalam setiap pekerjaan yang dilakukan selalu tepat dalam menyelesaikan, sehingga target

⁶Stehen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, 100.

perusahaan dapat tercapai. Sedangkan dalam segi sikap, KJKS senantiasa menerapkan sistem kekeluargaan. Hal ini terbukti sebagaimana ungkapan dari wawancara pada karyawan yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam strata sosial antar karyawan.

B. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KJKS Ben Iman Lamongan

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ kepercayaan: $4,096 \geq 2,045$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari kepercayaan dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

Membangun kepercayaan dalam dunia kerja adalah sangatlah penting, karena kepercayaan yang sangat menentukan keberhasilan koordinasi suatu pekerjaan. Kepercayaan juga datang dari seorang pimpinan unit pada karyawannya. Atau sebaliknya kepercayaan karyawan terhadap pimpinannya. Kepercayaan mudah sekali rapuh. Kalau sudah demikian sulit sekali direkat. Sekalipun ada aturan bagaimana membangun kepercayaan. Yang jauh lebih berperan adalah bagaimana membangun budaya, sistem nilai, norma dan integritas pribadi. Kepercayaan sekaligus kredibilitas seseorang akan timbul dengan sendirinya. Karyawan akan percaya pada pimpinannya sejauh pimpinan memiliki kejujuran, keterbukaan, kompeten, dan mampu menjadi sumber

inspirasi para karyawannya. Bahkan karyawan akan percaya pada kredibilitas pimpinannya kalau pimpinan konsisten menghargai hak dan minat terbaik para karyawannya.

Membangun kepercayaan karyawan tidaklah semudah membalik tangan. Karena kepercayaan berkaitan dengan sifat yang tampaknya sederhana yakni kebohongan. Sekali saja seseorang bohong maka orang lain tidak mudah percaya lagi. Lalu ada stigma negatif sebagai pembohong. Karena itu kepercayaan tidak mudah dibangun. Ia membutuhkan waktu relatif lama sementara hanya beberapa detik saja kepercayaan bisa cepat rusak. Dengan kata lain kepercayaan seseorang bersifat sangat peka. Disinilah bagaimana peran pimpinan unit sangat penting dalam membangun kepercayaan.

Kepercayaan karyawan dalam penelitian yang ada di dalam KJKS merupakan tingkat keyakinan seorang karyawan terhadap pihak KJKS terkait dengan terpenuhinya harapan-harapan karyawan. Kepercayaan karyawan terhadap KJKS bermula dari prinsip yang digunakan koperasi dalam mensejahterakan anggota, khususnya pada karyawan dan anggota pada umumnya

C. Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KJKS Ben Iman Lamongan

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan komitmen: $5,776 \geq 2,045$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun, terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan prestasi kerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Partisipasi aktif karyawan bisa dilakukan dalam bentuk menjalin koordinasi antar divisi dalam KJKS. Salah satu bentuk kerja sama tersebut

adalah terjalinnya komunikasi antara divisi keuangan dan pemasaran. Apabila dalam divisi pemasaran mengalami kekurangan dana dalam hal pemasaran, maka mereka dapat berkoordinasi dengan divisi keuangan. Koordinasi dan partisipasi aktif dari tiap divisi tersebut bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi. Adanya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif. Sementara bagi individu atau karyawan, komitmen pada perusahaan juga mempunyai dampak personal yang positif yaitu reward dan kepuasan.

Nampak bahwa komitmen pada perusahaan memiliki arti berharga baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri, terutama dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan.