

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Angkatan kerja penduduk Indonesia menurut Badan Pusat Statistik Indonesia pada November 2025 mencapai hingga 155 juta jiwa. 147 juta jiwa diantaranya merupakan angkatan kerja aktif yang telah memiliki pekerjaan. Jumlah tersebut menunjukkan tingginya jumlah angkatan kerja Indonesia saat ini, hal tersebut juga dibersamai dengan tingginya waktu yang dihabiskan individu di tempat kerja.

Indonesia mengatur waktu yang dihabiskan individu di tempat kerja dalam Peraturan Pemerintah Indonesia nomor 35 pasal 1 ayat 7. Peraturan tersebut menegaskan bahwa waktu bekerja yang dihabiskan individu di tempat kerja terhitung sekitar 40-42 jam per minggunya. Pada rentang waktu tersebut, individu tidak hanya menjalankan instruksi pekerjaan, tetapi juga membangun interaksi sosial dengan rekan kerjanya secara berulang. Interaksi yang terus berulang dalam lingkup kerja akan secara alami membentuk norma, status, dan dinamika interaksi yang melampaui sekedar urusan profesional. memunculkan berbagai dinamika relasi dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019).

Hal ini juga turut dikemukakan Costa *et. al.* (2018), bahwa terdapat bentuk relasi tradisional antar pekerja yang digunakan sebagai penjelasan akan fenomena relasi tersebut. Relasi tradisional yang dimaksudkan adalah hubungan sebatas kerja sama dalam pemenuhan kebutuhan masing-masing pribadi. Namun, relasi tradisional antar karyawan telah mengalami banyak pergeseran dan membentuk banyak fenomena baru di tempat kerja. Relasi menjadi lebih kompleks seperti konflik berkepanjangan, atau hubungan yang lebih kompleks lainnya telah banyak timbul antar rekan kerja saat ini. Kompleksnya relasi tersebut kemudian menuntut adanya sebuah pondasi psikologis yang menunjang kolaborasi tetap berjalan efektif, contohnya keterlibatan *trust* (kepercayaan).

Trust menjadi salah satu kunci dalam menjelaskan fenomena relasi antar individu, baik dalam konteks individu, kelompok, maupun organisasi. *Trust* merupakan respon positif dari perilaku individu lain dan kesediaan individu untuk melakukan pertukaran sosial dengan individu lain (Lewicki & Bies, 1998; Deutsch, 1958 dalam Li & Betts, 2016). Terbentuknya *trust* memberikan dampak struktural yang sangat signifikan terhadap kelangsungan kelompok. Dampak positif tersebut meliputi peningkatan keinginan individu untuk terlibat aktif, penyelesaian konflik yang lebih adaptif, pendorong kreativitas, hingga kelancaran penyebaran informasi (Li & Betts, 2016; Lancee, 2017; Costa *et al.*, 2018). Sebaliknya, ketiadaan rasa saling percaya justru akan memicu kecurigaan, menghambat komunikasi, dan pada akhirnya melumpuhkan fungsi-fungsi fundamental kelompok tersebut (Dirks & Ferrin, 2001). Meskipun demikian tidak dipungkiri bahwa kompleksnya *trust* mengkaji relasi individu menjadi tantangan

tersendiri. Khususnya tiga sudut pandang yang digunakan dalam melihat *trust* yakni sudut pandang individu yang mempercayai (*trustor*), dipercayai (*trustee*), dan eksternal relasi tersebut (Simpson & Vieth, 2021).

Secara lebih spesifik *trust* dalam dinamika kelompok dibangun atas tiga aspek, yaitu *reability*, *emotional*, dan *honesty*. Kemampuan individu sebagai atribut pada diri individu mendorong untuk individu lain dapat menjadi *trust* pada pemilik kemampuan. Saat individu dapat mengandalkan kemampuan individu lain untuk memenuhi ekspektasinya maka individu dapat terdorong untuk menjadi *trust* (*reability*). Selain itu dengan individu terolah dengan baik emosionalnya dan perilakunya juga sesuai dengan ekspektasi individu lain maka semakin besar kemungkinan individu tersebut mendapatkan *trust* (Rotterberg, 2010).

Aspek *reliability* mencerminkan kemampuan individu untuk secara konsisten memenuhi janji dan ekspektasi kelompok. Sementara itu, aspek *emotional* berkaitan dengan kapasitas individu dalam mengelola perasaannya agar dapat memperlakukan rekan kerjanya dengan baik dan empatik. Terakhir, aspek *honesty* merujuk pada transparansi individu dalam mengomunikasikan informasi yang sebenarnya di dalam tim. Apabila ketiga aspek ini terpenuhi, anggota kelompok akan merasakan keamanan psikologis (*psychological safety*) yang mendorong mereka untuk berkolaborasi tanpa rasa takut akan dihakimi atau dimanfaatkan (Edmondson, 1999).

Terwujudnya ketiga aspek tersebut tidak serta-merta menjamin tercapainya *trust*. Terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam menjadi *trust* pada individu lain adalah kecenderungan untuk percaya dan emosi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi agar individu dapat dipercayai adalah kemampuan, integritas, kebaikan, dan *leadership behavior*. Hubungan antar individu untuk saling percaya atau menjadi *trust* terbentuk setelah keduanya memiliki interaksi sebelumnya, ada kesamaan, dan proses berkembang bersama (Costa et al., 2018).

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa *trust* diharapkan dapat menunjang kolaborasi antar pekerja yang lebih efektif. *Trust* dipercaya dapat menunjang hal tersebut sebab dampak yang dapat diberikan oleh terbentuknya *trust* adalah peningkatan keinginan individu untuk terlibat dalam kelompok (Li & Betts, 2016; Lancee, 2017). Selain itu terdapat pula peningkatan akan kemungkinan penyelesaian konflik kelompok, kinerja kelompok, kreativitas, dan lancarnya penyebaran informasi dalam kelompok (Costa et al., 2018). *Trust* bahkan juga dijelaskan dapat meningkatkan *job satisfaction* (Brimhall & Barak, 2018).

Trust membantu individu untuk bertahan di era kerja yang modern saat ini. Individu didorong untuk mampu bekerja secara kelompok dan fleksibel di tengah angkatan kerja yang semakin besar (Costa et al., 2018). Namun, mengkaji dan membangun *trust* di era kerja modern menghadirkan tantangan tersendiri. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa terdapat 155 juta jiwa angkatan kerja Indonesia per November 2025. Tingginya jumlah angkatan kerja Indonesia tentu saja berasal dari

beragam latar belakang, misalnya usia, etnis, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan lain sebagainya. Keberagaman atau *diversity* tersebut menjadi salah satu kondisi lingkungan yang mempengaruhi *trust* pada individu (Lancee, 2017; Costa et.al., 2018). *Diversity* tersebut juga menjadi kondisi yang tidak terpisahkan dari lingkungan kerja. *Diversity* merujuk pada populasi yang terdiri beragam faktor pembeda. Faktor pembeda tersebut termasuk usia, jenis kelamin, seksualitas, etnis, kewarganegaraan, ataupun agama (American Psychological Association [APA], 2007).

Diversity dapat dibagi dalam dua level yaitu *surface level* dan *deep level*. *Surface level diversity* merupakan keberagaman individu yang dapat terlihat secara langsung dengan mata, misalnya usia, jenis kelamin, etnis, dan lain sebagainya. Sedangkan *deep level diversity* merupakan keberagaman individu yang tidak dapat terlihat secara langsung dengan mata sehingga beberapa diantaranya membutuhkan alat ukur tertentu untuk ditinjau, misalnya *cognitive style diversity*, latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya (Roberson, 2013).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, sayangnya, menunjukkan temuan temuan empiris mengenai hubungan tidak konsisten antara *diversity* dan *trust*. Penelitian Morales (2013) yang dilakukan pada imigran menunjukkan bahwa pada individu dengan perbedaan suku akan terjadi penarikan diri pada individu akan lingkungan sosial, khususnya lingkungan sosial baru pada imigran tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Dinisen et. al. (2020) menunjukkan hal yang sama mengenai *trust* dalam hubungan antar tetangga yang semakin tinggi antar masyarakat local.

Penelitian lain oleh Alshaabani et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *diversity* dengan *trust*. Namun *trust* yang terbangun merupakan *trust* pada pihak eksternal atau dalam hal ini adalah manajemen perusahaan karena memberikan perilaku yang adil pada karyawannya yang *diversity*. Hal ini pun kembali ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Choi (2011) mengenai keadilan di tempat kerja. Meskipun *diversity* tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja, *diversity* dan *trust* memiliki hubungan yang masih tidak konsisten dijelaskan dalam berbagai penelitian.

Penjabaran terkait hubungan antara *diversity* dan *trust* tersebut juga sering kali disangkal oleh beberapa penelitian lain. Misalnya terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahkan tidak ada hubungan antara *diversity* dan *trust* pada individu contohnya dalam Curseu & Schruijer (2010). Ketidakjelasan hubungan antar *diversity* dan *trust* juga dipaparkan oleh Jozefowics (2017) dalam penelitiannya. Penelitian ini menegaskan bahwa terdapat hubungan antar dua variabel tersebut namun tidak dapat dijelaskan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas yang menjelaskan mengenai kondisi *diversity* di lingkungan kerja yang tidak terhindarkan dan relasi antar rekan kerja yang menjadi semakin kompleks, serta ketidakkonsistenan dalam penemuan terkait pengaruh

lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian eksperimen terkait “Pengaruh Lingkungan *Diversity* terhadap *Trust* Individu”.

Peneliti tertarik memfokuskan penelitian ini pada *cognitive style diversity* sebab hal ini berkaitan dengan cara individu dalam cara berpikir, mengingat, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah (APA, 2007). Perbedaan cara berpikir dalam kelompok dapat memperkaya proses diskusi dan pengambilan keputusan dalam kelompok, namun juga berpotensi menimbulkan konflik. Kondisi ini pun erat hubungannya dengan salah satu aspek *trust* yakni aspek *realibility*, sejauh mana individu dapat mengandalkan kelompoknya (Rotterberg, 2010). Corgnet *et. al.* (2016) juga menunjukan melalui penelitiannya bahwa terjadi ketidak konsistenan antara kemampuan kognitif individu dan *trust* terhadap orang tersebut.

Sementara itu, *diversity* berdasarkan jenis kelamin juga dipilih karena jenis kelamin merupakan karakteristik sosial yang paling muda dikenali dalam interaksi kelompok dan kadang menjadi dasar kategorisasi sosial antar individu (Pelled dan Xin, 2000). Hasil penelitian menunjukan individu justru akan semakin *trust* pada individu lain bila memiliki jenis kelamin yang sama. Namun hal tersebut tidak selalu terjadi menurut LaFrance & Vial (2016) yang menunjukan ketidak konsistenan hubungan antara jenis kelamin dan *trust*. Oleh sebab itu pada penelitian ini peneliti akan fokus untuk melihat pengaruh lingkungan *diversity* yang difokuskan pada *cognitive-style* sebagai bentuk *deep-level diversity* dan jenis kelamin sebagai bentuk *surface-level diversity* terhadap *trust* antar individu dalam kelompok.

1.1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1.1 Trust

1.1.1.1.1 Pengertian Trust

Trust dapat diidentifikasi sebagai kesadaran individu akan ketergantungan pada individu lain. Tidak terbatas akan individu lain saja namun juga akan keyakinan pada peristiwa ataupun proses. *Trust* juga dapat didefinisikan sebagai ekspektasi individu akan dunia termasuk hal-hal yang berasal dari individu lain atau kelompok (Golembiewski & McConkie, 1975; Rotter, 1980 dalam Costa *et.al.*, 2018).

Trust merupakan respon positif dari perilaku individu lain dan kesediaan individu untuk melakukan pertukaran dengan individu lain (Lewicki & Bies, 1998 dalam Li & Betts, 2016). *Trust* juga dapat diartikan keyakinan pada kondisi individu atau hal lain. Mengacu pada hubungan interpersonal maka *trust* diartikan sebagai keyakinan pada individu lain atau kelompok mengenai kemampuan individu atau kelompok tersebut. *Trust* ini berhubungan erat dengan kemungkinan sejauh mana individu akan saling mengandalkan dalam melakukan hal yang telah disepakati sebelumnya. *Trust* juga dapat diartikan sebagai hal primer dalam membangun hubungan interpersonal dengan individu lain (APA, 2007).

Colman (2003) menjelaskan bahwa *trust* merupakan salah satu kebutuhan dasar individu. *Trust* merupakan keyakinan akan suatu keadaan. Hal ini pun juga kembali

dijelaskan oleh Matsumoto (2009) bahwa *trust* merupakan kebutuhan dasar individu mengenai keyakinan akan seluruh dunia dan akan dipenuhi oleh individu dalam tahap perkembangannya. Rotenberg (2010) pun menjelaskan *trust* individu akan individu lain menjadi penting untuk menjaga hubungan sosial dan interpersonal yang positif dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan seluruh definisi *trust* yang telah diuraikan tersebut maka dapat disimpulkan *trust* merupakan respon individu berupa kesadaran akan keyakinan untuk bergantung pada individu atau kelompok lain. Sejauh mana individu mampu mengandalkan dan diandalkan oleh individu lain juga merupakan definisi *trust*. Selain itu *trust* menjadi standar awal dari individu untuk menjalin hubungan interpersonal dengan individu lainnya.

1.1.1.1.2 Aspek Trust

Lewicki dan Tomlinson (2003) menjelaskan bahwa *trust* memiliki tiga aspek yakni *ability* (kemampuan), *integrity* (integritas) dan *benevolence* (kebaikan). Berikut penjelasan lebih lanjut terkait ketiga aspek tersebut:

a. Ability (kemampuan)

Kecenderungan individu dalam menilai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu lain, lalu individu kemudian menjadi *trust*. Hal ini berhubungan dengan ekspektasi individu akan individu lain mengenai kemampuan mewujudkan ekspektasi tersebut.

b. Integrity (integritas)

Kecenderungan individu untuk memahami prinsip-prinsip dalam diri individu lain lalu kemudian memutuskan untuk menjadi *trust*. Hal ini berhubungan dengan evaluasi konsistensi perilaku individu yang dapat dilihat sebelumnya, serta keselarasan akan prinsip individu dan perilaku yang diperlihatkannya.

c. Benevolence (kebaikan)

Kecenderungan individu untuk melihat kepedulian individu lain terhadapnya. Kepedulian yang dimaksudkan adalah kepedulian akan kesejahteraan individu lain secara konsisten dan terkontrol. Tidak terbatas akan dua individu yang akan menjadi *trust*, namun kebaikan yang ditujukan pada individu lain diluar relasi tersebut juga memberikan kontribusi.

Rotenberg (2010) juga menjelaskan mengenai *trust* dalam tiga aspek yakni *reability* (keterandalan), *emotional* (emosi), dan *honesty* (kejujuran). Berikut penjelasan lebih lanjut terkait ketiga aspek tersebut.

a. Reability (keterandalan)

Aspek *trust* mengenai kemampuan individu untuk memahami dan mewujudkan ekspektasi terkait perkataan dan janji yang telah dinyatakan sebelumnya. Hal ini diartikan bahwa individu mampu mewujudkan ekspektasi individu lain mengenai dirinya sehingga individu tersebut dapat dipercaya.

b. *Emotional* (emosi)

Aspek *trust* mengenai kemampuan individu untuk mengolah emosinya sehingga mampu memperlakukan individu lain dengan baik. Contohnya perilaku atau perkataan yang diperhatikan agar tidak menyakiti perasaan individu lain.

c. *Honesty* (kejujuran)

Aspek *trust* mengenai kemampuan individu untuk mengelola perilakunya atas dasar perasaan yang sebenarnya terhadap individu lain. Kejujuran dalam menyampaikan informasi dalam kelompok pun termasuk dalam aspek ini.

1.1.1.1.3 Faktor Trust

Costa *et. al.* (2018) menjelaskan hubungan interpersonal individu yang melibatkan *trust* melibatkan seluruh tingkat hierarki. Seluruh hierarki yang dimaksudkan adalah entah individu tersebut atasan ataupun bawahan, hubungan interpersonal individu yang melibatkan *trust* dapat terus terjadi, entah itu mempercayai (*trustor*) ataupun dipercayai (*trustee*). Oleh karena itu berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk menjadi *trust* (*trustor*) pada individu lain:

a. Kecenderungan untuk percaya (*propensity to trust*)

Saat individu memutuskan untuk menjadi *trust* pada individu lain maka tidak dapat terlepas dari kecenderungan untuk percaya yang dapat dihubungkan dengan *trait of trusting people* berdasarkan *personality* yang dimiliki individu. Berdasarkan *the big five personality theory* individu dengan *personality consciousness*, *agreeableness*, *openness*, dan *extraversion* memiliki hubungan positif dalam menjadi *trust* pada individu lain. Sedangkan tipe *personality neuroticism* berdampak negatif terhadap peningkatan kemungkinan individu menjadi *trust* ke individu lain (Costa *et. al.*, 2018). Hal ini diafirmasikan oleh pendapat Deutsch (dalam Deutsch & Coleman, 2006) mengenai *trust* setiap individu yang tidak sama dan berhubungan erat akan kecenderungan untuk menjadi *trust*.

Kecenderungan individu untuk menjadi *trust* pada individu lain sangat berhubungan dengan persepsi yang dibangun oleh individu itu sendiri. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan finansial yang lebih memungkinkan untuk menjadi lebih *trust* pada individu lain sebab mampu untuk melakukan banyak kebaikan dengan memberi pada individu lain (Costa *et. al.*, 2018).

b. Emosi (*emotions*)

Emosi atau *emotions* dapat didefinisikan sebagai pola reaksi yang kompleks dari individu dalam merespon stimulus (APA, 2007). Emosi individu terhadap individu lain memungkinkan peningkatan individu menjadi *trust*. Jika individu memiliki emosi positif terhadap keberadaan individu lain maka kecenderungannya untuk menjadi *trust* akan meningkat (Costa *et. al.*, 2018). Saat individu mampu untuk mengelola emosinya dengan baik terhadap individu lain maka kemungkinan individu untuk menjadi *trust* pun akan ikut meningkat (Rottenberg, 2010).

Selain itu berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk mendapatkan *trust* (*trustee*) dari individu lain:

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan individu dalam berkomunikasi dengan baik berkontribusi secara positif terhadap pembentukan *trust* individu lain (Costa et. al., 2018).

b. Integritas (*integrity*)

Kecenderungan individu untuk mempertahankan keputusannya memberikan kontribusi secara positif terhadap pembentukan *trust* individu lain terhadapnya. Penelitian yang dilakukan dengan membentuk kondisi lingkungan untuk menguji *fairness* dan *unfairness* individu menunjukkan konsistensi individu untuk tetap menjadi *fairness* selama masa eksperimen berlangsung mampu mendapatkan *trust* dari individu lain (Costa et. al., 2018).

c. Kebaikan (*benevolence*)

Kecenderungan individu dalam menolong individu lain berkontribusi dalam peningkatan *trust* individu lain. Tidak terbatas pada perilaku menolong saja, kemampuan individu untuk saling berbagi informasi dalam kelompok juga memberikan kontribusi positif dalam peningkatan *trust*. Selain itu terdapat juga kontribusi dari *justice* yang dimiliki individu sehingga mendapatkan *trust* dari individu lain, namun beberapa penelitian lain juga menjelaskan bahwa sebelum *justice* pada individu akan terlebih dahulu terbentuk *trust* antar individu (Costa et. al., 2018).

d. *Leadership behavior*

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan (*leadership behavior*) individu memberikan kontribusi dalam peningkatan *trust* individu lain terhadapnya. Tipe kepemimpinan yang paling memungkinkan untuk dipercayai adalah tipe kepemimpinan *transformational* dan *transactional*. *Leadership behavior* individu dianggap mampu untuk mempengaruhi pengambilan keputusan dan mewujudkan ekspektasi individu lain (Costa et. al., 2018).

Selain itu faktor yang mempengaruhi *trust* adalah hubungan antara *trustor* dan *trustee*. Oleh sebab itu berikut merupakan faktor hubungan *trustor* dan *trustee* yang dapat mempengaruhi *trust*:

a. Pengalaman masa lalu (*Past History*)

Pengalaman masa lalu menjadi penting dalam terjadinya *trust* tidak hanya pada *trustor* namun juga pada *trustee*. *Trustor* dapat menjadi *trust* dengan melihat pengalaman masa lalu berupa perilaku *trustee*. *Trustor* juga mempertimbangkan mengenai kemampuan *trustee* untuk dapat memenuhi harapan sebelumnya atau tidak. Pada faktor ini *trust* antar individu mungkin tidak lagi dimulai dari tahap sama sekali tidak *trust* namun juga dapat dimulai dari tingkat *trust* yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi atau justru sebaliknya (Costa et. al., 2018).

b. Kesamaan karakteristik (*Similarity characteristics*)

Kesamaan karakteristik antar *trustor* dan *trustee* juga menjadi salah satu faktor terbentuknya *trust*. Kesamaan seperti kesamaan suku dan budaya memungkinkan *trustor* dan *trustee* dapat berbagi dengan lebih terbuka. Tidak terbatas pada suku dan budaya saja namun kesamaan yang dimaksudkan juga dapat berarti kesamaan demografi saat masa perkembangan individu, nilai, dan identitas lainnya (Costa *et. al.*, 2018).

c. Proses perkembangan hubungan (*Developmental processes*)

Proses perkembangan hubungan antar *trustor* dan *trustee* sebagai faktor terbentuknya *trust* antar kedua pihak. Penelitian menunjukkan hubungan keduanya dapat menjadi lebih baik jika *trustor* mengevaluasi *trustee* dan *trustee* mampu memenuhi ekspektasi dari *trustor* maka hubungan keduanya dapat berkembang dari waktu ke waktu (Costa *et. al.*, 2018). Seperti halnya dengan teori kontak sosial yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat interaksi antar dua individu maka akan terbentuk relasi yang selaras dengan peningkatan *trust* (Lancee, 2017).

1.1.1.2 Diversity

1.1.1.2.1 Pengertian Diversity

Diversity adalah situasi yang merujuk pada populasi yang terdiri beragam faktor pembeda. Faktor pembeda tersebut termasuk usia, jenis kelamin, gender, suku, kewarganegaraan, ataupun agama (APA, 2007). *Diversity* merujuk pada seluruh karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Tidak terbatas akan hal-hal yang terlihat seperti suku, jenis kelamin atau gender, *diversity* juga mencakup seperti latar belakang pendidikan, sosial ekonomi ataupun *personality* (Rogelberg, 2007).

Berdasarkan uraian definisi-definisi *diversity* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *diversity* adalah kondisi kelompok yang memiliki perbedaan antar individu di dalamnya. *Diversity* tidak hanya terbatas akan perbedaan tersebut namun juga terdapat kesamaan. *Diversity* mencakup usia, jenis kelamin, gender, suku, kewarganegaraan, agama, latar belakang pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, *personality* dan lain-lain.

1.1.1.2.2 Jenis-jenis Diversity

Roberson (2013) membagi *diversity* dalam dua jenis yakni *surface-level* dan *deep-level*. Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut terkait dengan kedua jenis *diversity* tersebut:

a. *Surface-level*

Surface-level diversity merupakan jenis *diversity* yang termasuk dalam atribut individu kasat mata atau dapat terlihat. Contoh *surface-level diversity* adalah usia, jenis kelamin, suku, dan ukuran tubuh.

b. *Deep-level*

Deep-level diversity merupakan jenis *diversity* yang termasuk dalam atribut individu yang tidak kasat mata atau tidak dapat terlihat. Contoh *deep-level diversity*

adalah *personality*, *ability* (kemampuan), latar belakang pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, nilai, sikap, dan kepercayaan dari individu.

1.1.1.2.3 Sex Differences

Sex differences dapat didefinisikan sebagai perbedaan secara fisik antara laki-laki dan perempuan, mencakup perbedaan pada struktur otaknya dan tentu saja perbedaan karakter fisik antar jenis kelamin. Selain dari pada perbedaan secara fisik, *sex differences* juga mencakup perbedaan cara berperilaku dan berfikir akibat dari perbedaan fisiknya. *Sex differences* diperoleh melalui ciri-ciri seksual yang berkembang selama masa perkembangan sejak dalam kandungan (APA, 2007).

Perbedaan-perbedaan mendorong individu untuk memiliki perannya masing masing di lingkungannya berdasarkan *sex differences*-nya (APA, 2007). Namun peran individu dapat berbeda berdasarkan bagaimana lingkungannya memperlakukan individu berdasarkan *sex differences*-nya. Hal ini mempengaruhi bagaimana relasi tercipta antar individu, perempuan ataupun laki-laki (Fujiati, 2014). Penelitian lain menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki perilaku yang lebih prososial dibandingkan dengan laki-laki (Fitroh, 2019).

1.1.1.2.4 Cognitive Style Diversity

Sebagai salah satu bagian dari *deep-level diversity*, *cognitive-style diversity* merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan cara berpikir, mengingat, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah (APA, 2007). Terdapat tiga aspek dalam *cognitive style diversity* yakni *knowing style*, *planning style*, dan *creating style* (Cools dan Broeck, 2007). Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut terkait dengan ketiga aspek dalam *cognitive style diversity* ini:

a. Knowing style

Kecenderungan individu untuk mencari informasi yang sebenarnya dari suatu hal. Individu dengan kecenderungan ini berusaha untuk mengetahui sesuatu secara sebenar-benarnya dan disimpan secara mendetail. Kecenderungan ini menunjukkan individu yang detail dan menyukai hal-hal yang kompleks sehingga berpotensi untuk menyelesaikan masalah secara jelas dan rasional.

b. Planning style

Kecenderungan individu untuk memenuhi kebutuhannya akan struktur penyelesaian masalah yang jelas. Individu dengan kecenderungan ini berusaha untuk selalu mengatur dan mengontrol lingkungan sekitarnya sehingga sangat mementingkan perencanaan dan persiapan dalam mencapai hal yang diinginkan.

c. Creating style

Kecenderungan individu untuk menjadi kreatif dan mengeksplor hal-hal baru melalui eksperimen. Individu dengan kecenderungan ini berusaha untuk menyelesaikan masalah sebagai bentuk tantangan dan kesempatan untuk dapat berkembang. Namun kecenderungan individu ini adalah tidak menyukai kepastian dan menyenangi kebebasan.

1.1.1.3 Hubungan Trust dan Diversity

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan *diversity* yang difokuskan pada *cognitive style diversity* dan *sex difference*. *Diversity* dalam penelitian ini sebagai sebuah kondisi lingkungan yang memiliki populasi yang beragam dalam hal *cognitive style* dan *sex*. Sedangkan *trust* sendiri merupakan kesadaran individu untuk bergantung pada individu lain (Golembiewski & McConkie, 1975; Rotter, 1980 dalam Costa *et.al.*, 2018).

Kondisi lingkungan *diversity* berdasarkan *cognitive style* individu atau karakteristik individu yang berhubungan dengan cara berfikir, mengingat, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah (APA,2007). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan pada *interpersonal communication* pada individu berdasarkan kemampuan kognitif individu (Rosalia, 2020). Sedangkan pada kondisi lingkungan *diversity* berdasarkan *sex* atau ciri fisik yang mengkategorikan individu sebagai perempuan atau laki-laki (APA,2007). Perbedaan *sex* pada individu dapat mempengaruhi relasi yang terjalin, hal ini berhubungan dengan bagaimana lingkungan memperlakukan individu berdasarkan jenis kelamin yang dimilikinya (Fujiati, 2014).

Penelitian yang dilakukan terkait dengan *trust* dan *diversity* yang telah dilakukan oleh Morales (2013) menunjukkan bahwa pada individu dengan perbedaan suku akan terjadi penarikan diri individu akan lingkungan sosial. Penelitian ini dilakukan pada masyarakat migran. Sehingga hal ini menurut Simpson & Vieth (2021) selaras dengan teori *trust* oleh Rotter. Teori *trust* oleh Rotter merupakan teori yang memandang bahwa individu menjadi *trust* jika tercermin *attitudes*, *beliefs*, dan *expectations* dari individu lain yang kemudian mendorong individu untuk berelasi. Namun terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *diversity* dan *trust* pada individu contohnya dalam Curseu & Schruijer (2010).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Alshaabani *et. al.* (2021) dengan memperhatikan perusahaan-perusahaan yang kini telah mulai fokus pada sistem manajemen karyawan perihal *diversity*. Penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan yang memperhatikan sistem manajemen karyawan perihal tingkat *diversity* mampu menumbuhkan *trust* dalam perusahaannya. Hal ini kemudian memberikan dampak pada keterlibatan karyawan bagi perusahaan dan bahkan menurunkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Choi (2011) juga menjelaskan melalui penelitiannya terkait *diversity* dan *trust* bahwa *trust* individu mendapatkan pengaruh positif dari keadilan di tempat kerja. Konteks keadilan yang dimaksudkan adalah saat kelompok yang memiliki *diversity* mendapatkan perlakuan yang sama maka *trust* antar individu di dalamnya akan meningkat secara positif. Penelitian ini berfokus pada jenis kelamin individu yang menunjukkan bahwa wanita mengalami peningkatan *trust* yang signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pelled dan Xin (2000) mengenai *diversity* dalam hal usia dan jenis kelamin mempengaruhi *trust* individu. Hasil penelitian ini menunjukkan *diversity* tersebut berpengaruh secara negatif. Individu justru akan semakin *trust* pada

individu lain bila berada dalam usia dan jenis kelamin yang sama. Namun hal tersebut tidak selalu terjadi menurut LaFrance & Vial (2016) sebab perbedaan gender memang benar ada namun tidak selalu besar dan konsisten tergantung konteksnya.

Rogelberg (2007) bahkan menjelaskan bahwa mungkin saja dapat terjadi konflik dalam kelompok akibat adanya *diversity*. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schweer (2013) semakin baik hubungan atau relasi terbentuk maka *trust* nantinya akan terbentuk tanpa melihat pengaruh *diversity*.

Jozefowicz (2017) mengungkapkan bahwa *diversity* dan *trust* belum benar-benar diperjelas hubungan antar keduanya. Namun jelas terdapat hubungan antar kedua variabel tersebut, khususnya dalam mengembangkan *trust* dalam kondisi *diversity*. Sebab hal ini menurut Siddiki *et. al.* (2017) *trust* pada kelompok digunakan sebagai alat untuk peningkatan kinerja kelompok sehingga *trust* diperlukan dalam kelompok. Pada kondisi kelompok homogen, individu dapat lebih fokus pada pengembangan kinerja tanpa harus khawatir pada relasi sosialnya dibandingkan kelompok heterogen yang masih memerlukan lebih banyak *trust*. *Trust* memang ditandai dengan adanya interaksi individu bahkan jika dalam kelompok *diversity* (Hofhuis *et. al.*, 2016).

Johnson & Mislin (2011) bahkan juga menegaskan melalui penelitiannya bahwa individu akan kesulitan untuk mempercayai individu lain yang baru dikenalnya. Corgnet *et. al.* (2016) memperlihatkan bahwa bahkan hubungan kognitif dan *trust* tidak selalu konsisten, contohnya tidak semua individu dengan kemampuan kognitif tinggi dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa konteks sangat penting bagi individu. Kajian yang dilakukan oleh Uslaner (2006) juga berusaha menjelaskan bahwa *diversity* berdampak negatif pada *trust* individu. Menjadi *trust* terhadap individu yang tidak memiliki kesamaan dengan diri sendiri cenderung lebih sulit. Namun dapat juga dibuktikan bahwa *trust* dalam masyarakat yang sangat *diversity* tidak lebih rendah dari pada *trust* dalam masyarakat dengan kelompok mayoritas dan minoritas. Hal ini dapat dijelaskan dengan semakin *diversity*-nya masyarakat menimbulkan interaksi antar individu semakin meningkat yang kemudian melunturkan prasangka-prasangka satu sama lain.

Harwood (2020) membahas mengenai teori *social identity*. Teori ini membantu menjelaskan mengenai fenomena dalam kelompok khususnya pada tingkat individu. Individu cenderung lebih terlibat pada kelompoknya, hal ini mendorongnya untuk lebih berpersepsi positif pada kelompoknya, baik itu homogen ataupun heterogen. Namun keterikatan individu pada kelompoknya semuanya juga tergantung konteks lingkungan tidak hanya komposisi kelompok. Konsep lingkungan tersebut sangat didukung oleh Turpin dan Marais (2004) yang menegaskan bahwa individu mengambil keputusan semua tergantung konteks keadaan.

1.1.1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01: Tidak terdapat perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari *cognitive style diversity*.

Ha1: Terdapat perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari *cognitive style diversity*.

H02: Tidak terdapat perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari jenis kelamin.

Ha2: Terdapat perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari jenis kelamin.

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari *cognitive style diversity*.
- b. Mengetahui perbedaan *trust* pada individu dalam kelompok ditinjau dari perbedaan jenis kelamin.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya maka penelitian ini hendaknya mampu memberikan manfaat. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.2.2.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur dan pengetahuan terkait pengaruh lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu dalam kelompok.

1.2.2.1 Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi fasilitas untuk memperkaya pengetahuan terkait pengaruh lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu dalam kelompok. Serta menjadi fasilitas untuk mengaplikasikan pengetahuan penulis terkait pengaruh lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu dalam kelompok. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk memahami pentingnya hubungan *trust* antar anggota organisasi dan pengaruh *diversity* akan hal tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran dan masukan dalam pengembangan penelitian di masa akan datang yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

BAB II

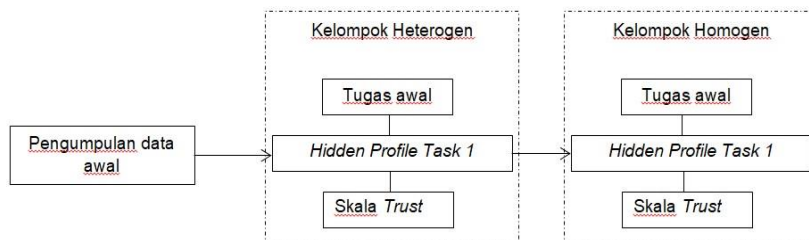
METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksperimen. Penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu dalam kelompok. Lingkungan *diversity* akan dispesifikasi pada kelompok dengan *cognitive-style* dan jenis kelamin yang heterogen dan homogen. Pendekatan penelitian eksperimen adalah penelitian yang memiliki kendali atas objek yang diamati dengan tujuan untuk membangun lingkungan yang sesuai keperluan peneliti, dalam hal ini sebab akibat antar variabel, guna keperluan pengamatan (Suwamo, 1987 dalam Masyithoh *et. al.*, 2016)

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksperimen *within group*. Kelompok akan dibentuk berdasarkan lingkungan *diversity* yang akan difokuskan pada *cognitive-style*. Setiap kelompok akan diberikan perlakuan yang sama.

Gambar 2.1 Gambar desain penelitian



2.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel yakni *diversity* dan *trust*. Variabel *diversity* dalam penelitian ini bersifat sebagai variabel independen. Sedangkan variabel *trust* dalam penelitian ini bersifat sebagai variabel dependen. Berikut merupakan identifikasi variabel penelitian ini:

2.2.1 Variabel independen

Variabel independen pada penelitian ini adalah *diversity*. *Diversity* merupakan sebuah kondisi lingkungan yang di dalamnya terdapat perbedaan antar individu. Penelitian ini memfokuskan pada bentuk *cognitive-style diversity* dan jenis kelamin. Sementara itu definisi operasional dari *cognitive style diversity* adalah kondisi lingkungan atau kelompok yang berbeda dalam hal cara individu memahami, berpikir, mengingat, dan memecahkan masalah. Sedangkan definisi operasional dari jenis kelamin atau *sex differences* adalah kondisi lingkungan atau kelompok yang berbeda dalam karakteristik fisik sehingga dikategorikan perempuan atau laki-laki. Pada penelitian ini kondisi

diversity yang dimaksudkan adalah saat terdapat minimal dua jenis *cognitive style* atau jenis kelamin dalam kelompok.

2.2.2 Variabel dependen

Variabel dependen pada penelitian ini adalah *trust*. *Trust* merupakan respon individu berupa kesadaran akan keyakinan untuk bergantung pada individu atau kelompok lain yang ditandai dengan kejujuran, mengandalkan orang lain, dan keinginan menjaga perasaan individu lain dapat dilihat melalui sikap percaya dan berekspektasi.

2.3 Partisipan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan *diversity* terhadap *trust* individu dalam kelompok khususnya pada mahasiswa Universitas Hasanuddin sebagai populasinya. Populasi adalah kesatuan individu yang terikat dalam satu wilayah dan waktu dengan karakteristik tertentu. Penentuan sampel penelitian berdasarkan populasi tersebut kemudian dilakukan dengan teknik *sampling* (Supardi, 1993). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Mekanisme dari teknik *sampling* ini adalah menyaring populasi dengan menggunakan syarat tertentu (Lenaini, 2021). Pada penelitian ini syarat yang digunakan adalah berdasarkan *cognitive-style* dan jenis kelamin. Pengelompokan berdasarkan *cognitive style* akan menggunakan skala dari Cools dan Broeck (2007) yang akan membagi kelompok dalam 3 jenis *cognitive style*.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan aplikasi G*Power dengan *effect size* 0,5 dengan *alpha* (α) sebesar 0,05 dan *power* sebesar 0,8. Sehingga diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 34 orang.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan melakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen skala. Terdapat dua skala yang dapat mewakili variabel serta tujuan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut merupakan skala-skala yang akan digunakan.

2.4.1 Skala Cognitive Style

Skala *Cognitive Style* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dikonstruksi oleh Cools dan Broeck (2007). Terdapat tiga aspek yakni *knowing style*, *planning style*, dan *creating style* dengan pilihan jawaban 1 atau “Sangat Tidak Setuju” sampai 5 “Sangat Setuju”. Seluruh skala terdiri atas 18 aitem dengan *blue print* sebagai berikut; *knowing style* dengan 4 aitem, *planning style* dengan 7 aitem, dan *creating style* dengan 7 aitem.

2.4.2 Skala Trust

Skala *Trust* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dikonstruksi berdasarkan teori Rottenberg (2015). Terdapat tiga aspek yakni *Reliability* (Keterandalan), *Emotional* (Emosi), dan *Honesty* (Kejujuran) dengan pilihan jawaban 1 atau “Sangat Tidak Sesuai” sampai 5 “Sangat Sesuai”. Seluruh aitem skala *trust* yang digunakan berjumlah 14 aitem.

2.5 Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

2.5.1 Validitas dan Realibilitas skala *Cognitive Style*

Pengelompokan partisipan pada penelitian ini salah satunya menggunakan skala CoSI yang diadaptasi. Proses adaptasi tersebut membuat skala ini mengalami perubahan bahasa serta pengujian validitas serta reliabilitas kembali. Uji validitas awal menunjukkan nilai *loading factor* lebih rendah dari 0.45 dan nilai TLI kurang dari 0.8. Oleh sebab itu dilakukan eliminasi aitem untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas skala ini.

Hasil uji menampilkan seluruh nilai *loading factor* aitem yang ditampilkan memiliki nilai yang lebih besar dari minimal *loading factor* standar. Pengujian validitas juga memperlihatkan nilai RMSE, CFI, dan TLI sebagai *output analisis confirmatory factor analysis* (CFA) yang dilakukan. Hasil uji menunjukkan nilai CFI dan TLI skala CoSI adalah berturut-turut 0.908 dan 0.877 sehingga dapat dinyatakan nilai tersebut masuk dalam kategori *marginal fit*. Sementara itu nilai RMSEA-nya sendiri menunjukkan nilai 0.075, nilai tersebut kurang dari 0.08 sehingga dapat dinyatakan bahwa RMSEA skala ini kategorinya ada pada *good fit*. Oleh sebab itu penelitian ini dapat menggunakan skala CoSI sebagai alat ukur sebab alat ukur ini dinyatakan valid dalam mengukur preferensi *cognitive style* partisipan penelitian.

Pengujian alat ukur selanjutnya yakni reliabilitas yang dilakukan untuk melihat nilai *cronbach alpha*. Hasil pengujian menunjukkan nilai 0.78. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala CoSI reliabel dalam mengukur *cognitive style* partisipan penelitian.

2.5.2 Validitas dan Realibilitas skala *Trust*

Pada penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan skala *trust* yang dikonstruksi menggunakan teori Rottenberg (2015). Uji validitas konstruk dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) guna memastikan presentasi tiap aitem dalam menggambarkan *trust* (Azhar, 2016). Metode CFA yang dilakukan menggunakan Rstudio dan menyisakan 14 aitem karena nilai *loading faktor* yang buruk pada beberapa aitem.

Selain itu, pengujian validitas konstruk juga memperlihatkan nilai CFI, TLI, dan RMSEA sebagai penunjuk ketepatan dari skala *trust*. Menghasilkan nilai CFI mencapai 0.916 sehingga dapat dinyatakan sebagai kategori *excellent fit*. Sementara untuk nilai TLI dan RMSEA menunjukkan nilainya berturut-turut 0.901 dan 0.079, kedua nilai tersebut dapat dikategorikan sebagai nilai dengan kategori *Good fit*. Berdasarkan seluruh uji validitas yang dilakukan dapat dinyatakan skala *Trust* dapat digunakan untuk mengukur *trust* individu.

Pengujian skala *trust* kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alfa* lebih dari 0.7 yakni 0.899. Oleh sebab itu skala *trust* ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang kuat dan stabil sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis data statistik. Tahap pertama analisis data yang dilakukan adalah melakukan uji asumsi guna menentukan analisis yang akan dilakukan untuk mengolah data. Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas untuk mengetahui distribusi data yang diperoleh dari sampel penelitian ini. Teknik analisis data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah *paired t test*.

2.7 Prosedur Penelitian

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan dalam beberapa tahap yang dijelaskan sebagai berikut:

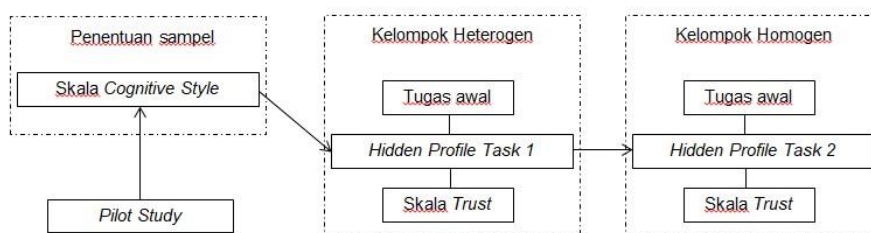
2.7.1 Tahap Pra Pelaksanaan

Tahap ini dimulai dengan pelaksanaan *pilot study* prosedur eksperimen. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh penelitian, durasi waktu, kejelasan instruksi, dan instrumen penelitian yang digunakan. Setelah itu dilanjutkan dengan penyesuaian kembali prosedur eksperimen berdasarkan hasil *pilot study*. Tahapan dilanjutkan dengan pemberian skala *cognitive-style* oleh Cools dan Broeck (2007) serta pengumpulan data jenis kelamin pada populasi yaitu mahasiswa strata satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Hal ini dimaksudkan untuk mengelompokkan sampel berdasarkan *cognitive-style*. Setelah telah diperoleh hasil *cognitive style* populasi, maka subjek yang bersedia saat dihubungi untuk melanjutkan ke tahap eksperimen selanjutnya.

2.7.2 Tahap Pelaksanaan

Gambar 2.2 Alur Tahap Pelaksanaan



Pada tahap pelaksanaan eksperimen subjek akan diberikan tugas berupa “*Hidden Profile*”. *Hidden profile* merupakan tugas atau *task* yang dikembangkan melalui banyak penelitian yang melibatkan kelompok sebagai subjeknya. Sebagai tugas, pada *Hidden Profile* terdapat pembagian informasi yang berbeda-beda pada setiap anggota kelompok. Informasi tersebut akan saling mendukung satu sama lain, sehingga diharapkan anggota kelompok dapat saling berbagi informasi dan mengambil keputusan bersama (Stasser & Titus, 1985).

Setiap subjek pada penelitian ini akan diberikan dua perlakuan, yakni dilibatkan dalam kelompok yang homogen dan heterogen. Oleh sebab itu terdapat dua *hidden*

profile task yang akan dikerjakan subjek, masing-masing satu setiap perlakuannya. Hal ini dilakukan untuk mengatasi efek latihan pada subjek yang telah mengerjakan *hidden profile task* pada perlakuan pertama.

Pada pelaksanaan penelitian subjek dibagi ke dalam kelompok beranggotakan 3 atau 2 individu berdasarkan *cognitive style*-nya. Subjek akan diberikan tugas awal untuk menuliskan daftar acak, misalnya nama buah, hewan, dan lain-lain guna mendorong interaksi antar subjek. Setelah itu kelompok diberi tugas pemecahan masalah *hidden profile task 1*. Setiap subjek akan menerima lembaran informasi dan setiap subjek diberikan waktu 10 menit untuk menganalisis informasi yang diterimanya secara individu.

Pada tahap selanjutnya, subjek diminta untuk berdiskusi dalam kelompok selama 30 menit untuk memutuskan penyelesaian masalah yang kelompok anggap paling tepat. Setelah kelompok memutuskan setiap subjek akan mengisi skala *trust* yang dibagikan. Setelah itu subjek akan dilibatkan lagi dalam kelompok homogen dengan *cognitive style* yang sama. Namun sebelum diberikan *hidden profile task 2*, subjek akan diberikan tugas awal untuk menuliskan daftar kesamaan setiap anggota kelompok. Pada akhir perlakuan kedua kembali subjek akan mengisi skala *trust*. Selama proses pelaksanaan penelitian, akan ada observer yang mengamati perilaku subjek berdasarkan indikator perilaku pada variabel *trust*. Selain itu, observasi juga akan dibantu dengan alat perekam atas izin subjek penelitian.

2.7.3 Tahap Pasca Pelaksanaan

Tahap ini akan dilaksanakan dengan menganalisis data yang telah diambil selama kegiatan penelitian berlangsung. Peneliti akan melaksanakan tahap ini sesuai dengan yang telah diuraikan pada bagian Teknik Analisis Data. Hasil analisis tersebut kemudian akan dituangkan dalam bagian pembahasan sesuai dengan hasil analisis dan kemudian disimpulkan.

2.7.4 Tahap Penyusunan Laporan

Setelah memenuhi proses analisis data dan mendapatkan kesimpulan penelitian, peneliti melanjutkan penelitian selanjutnya dengan menyusun laporan penelitian. Seluruh temuan penelitian dilaporkan serta pengolahan data dan kesimpulan yang telah didapatkan pada tahap sebelumnya juga ikut dituangkan dalam laporan.