

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
PADA KARYAWAN *OFFICE* DI PT. INDOCEMENT  
TUNGGAL PRAKARSA TBK. BANYUWANGI**

**SKRIPSI**



Oleh:

Amir Mufid Abdurrouf  
NIM. 19410135

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PADA KARYAWAN *OFFICE* DI PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK. BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Amir Mufid Abdurrouf

NIM. 19410135

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
PADA KARYAWAN *OFFICE* DI PT. INDOCEMENT  
TUNGGAL PRAKARSA TBK. BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Oleh

**Amir Mufid Abdurrouf**  
**NIM. 19410135**

**Telah disetujui oleh:**  
**Dosen Pembimbing**

  
**Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog**  
**NIP. 197505142000320003**

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
**NIP. 19761128 200212 2001**

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE***  
***ENGAGEMENT* DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL**  
**PADA KARYAWAN *OFFICE* DI PT. INDOCEMENT**  
**TUNGGAL PRAKARSA TBK. BANYUWANGI**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal, 31 Maret, 2023

**Susunan Dewan Penguji**

Sekretaris Penguji



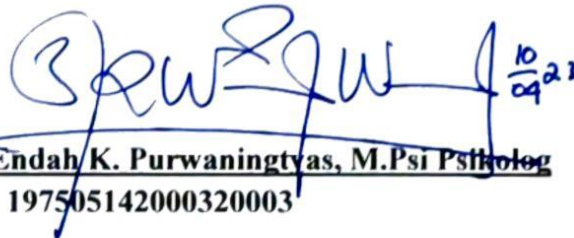
**Selly Candra Ayu, M.Si**  
NIP. 19940217201911202269

Penguji Utama



**Dr. Ali Ridho, M.Si**  
NIP. 197804292006041001

Ketua Penguji



**Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi Psikolog**  
NIP. 197505142000320003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal,.....,2023

**Mengesahkan**  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 19761128 200212 2001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amir Mufid Abdurrouf

NIM : 19410135

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dan *Employee Engagement* Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Office Di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 1 Maret 2023  
Peneliti



Amir Mufid Abdurrouf  
NIM. 19410135

## **MOTTO**

*“All our dreams can come true, if we have the courage to pursue them”*

(Walt Disney)

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibunda, Ariesta Kirana Laksmi yang sudah berusaha memberikan berbagai kasih sayang, pengertian, tenaga, dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti bisa sampai di tahap ini.
2. Ayahanda, Acep Solihin yang sudah mengerahkan seluruh tenaga, pikiran, dan waktunya untuk berusaha memberikan ekonomi dan jenjang pendidikan terbaik bagi peneliti.
3. Seluruh adik, Afin Juhaida Hanifah, Ahmad Fauzan, Aghni Fauziah, Arun Nashrulloh yang telah memberikan dukungan psikis.
4. Keluarga besar, terutama Atung dan Uti yang sudah memberikan banyak dukungan baik berupa materi maupun psikis kepada peneliti.
5. Dosen pembimbing, ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi Psikolog dan ibu Selly Candra Ayu, M.Si yang sudah meluangkan waktu dan membimbing peneliti, sehingga kalimat ini dapat ditulis.
6. Karyawan *office* PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang sudah memberikan banyak pengalaman berharga
7. Teman-teman dan sahabat yang selalu menemani dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam yang tanpa ketelibatan-Nya mustahil skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan *Office* Di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi” ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW. yang sudah menuntun umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Karya ini tidak akan hadir tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi. Psikolog dan Selly Candra Ayu, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menuntun, memotivasi, dan membagikan pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan-masukan sehingga melengkapi penelitian ini.



5. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan ilmu, informasi, dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua peneliti yang tanpa henti memberikan pikiran, waktu, tenaga, serta do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang selalu menyemangati peneliti dan memberikan banyak wawasan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Seluruh sahabat dan teman-teman peneliti, baik di lingkungan kampus maupun lingkungan rumah yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk menemani dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Mahasiswi dengan NPM. 204102017 yang selalu menemani dan menyemangati peneliti.
10. Semua pihak yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti menerima kritik dan saran positif mengenai penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Malang, 1 Maret 2023  
Peneliti

Amir Mufid Abdurrouf  
NIM. 19410135

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
المستخلص البحث.....	xvii
<b>BAB I: LATAR BELAKANG .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	18
C. Tujuan Penelitian.....	18
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>
A. Komunikasi Interpersonal .....	20
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	20
2. Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal.....	22
3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal .....	24
B. <i>Self-Efficacy</i> .....	26
1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i> .....	26
2. Faktor-Faktor <i>Self-Efficacy</i> .....	28
3. Aspek-Aspek <i>Self-Efficacy</i> .....	29
C. <i>Employee Engagement</i> .....	32
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	32
2. Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i> .....	35

3. Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i> .....	36
D. <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komunikasi Interpersonal...37	37
E. Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Rancangan Penelitian .....	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	42
1. Variabel Independen / Variabel Bebas .....	42
2. Variabel Dependen / Variabel Terikat.....	42
C. Definisi Operasional.....	43
1. <i>Self-Efficacy</i> .....	43
2. <i>Employee Engagement</i> .....	44
3. Komunikasi Interpersonal .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
1. Kuesioner (Angket).....	46
2. Wawancara (Interview).....	46
3. Studi Dokumen.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	47
1. Skala <i>Employee Engagement</i> .....	49
2. Skala <i>Self-Efficacy</i> .....	50
3. Skala Komunikasi Interpersonal.....	51
G. Metode Analisis Data .....	55
1. Analisis Deskriptif.....	56
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
3. Uji Hipotesis .....	58
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
B. Pelaksanaan Penelitian .....	63
1. Tempat dan Waktu .....	63
2. Subjek Penelitian.....	64
3. Prosedur Penelitian.....	64
C. Hasil Penelitian .....	65

1. Analisis Deskriptif.....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	67
3. Uji Hipotesis .....	70
D. Pembahasan.....	74
1. Tingkat <i>self-efficacy</i> karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi .....	74
2. Tingkat <i>employee engagement</i> karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.....	76
3. Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi .....	78
4. Hubungan antara <i>self-efficacy</i> terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi .....	81
5. Hubungan antara <i>employee engagement</i> terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi .....	85
6. Hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> secara simultan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan <i>office</i> di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi .....	90
<b>BAB V: KESIMPULAN .....</b>	<b>92</b>
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Pembagian department karyawan (sumber data perusahaan) .....	45
Tabel 3.2 Kategorisasi skor instrumen.....	48
Tabel 3.3 Blueprint skala <i>employee engagement</i> .....	50
Tabel 3.4 Blueprint skala <i>self-efficacy</i> .....	51
Tabel 3.5 Blueprint awal skala komunikasi interpersonal.....	53
Tabel 3.6 Hasil CVR skala komunikasi interpersonal.....	54
Tabel 3.7 Blueprint akhir skala komunikasi interpersonal.....	55
Tabel 3.8 Pedoman kategorisasi.....	57
Tabel 3.9 Pedoman kategorisasi koefisien.....	59
Tabel 4.1: Hasil analisis deskriptif.....	65
Tabel 4.2 Hasil kategorisasi <i>self-efficacy</i> .....	66
Tabel 4.3 Hasil kategorisasi <i>employee engagement</i> .....	67
Tabel 4.4 Hasil kategorisasi komunikasi interpersonal.....	67
Tabel 4.5 Hasil uji normalitas.....	68
Tabel 4.6 Hasil uji linearitas <i>self-efficacy</i> dan komunikasi interpersonal.....	68
Tabel 4.7 Hasil uji linearitas <i>employee engagement</i> dan komunikasi.....	69
Tabel 4.8 Hasil uji korelasi <i>product moment</i> .....	70
Tabel 4.9 Hasil uji korelasi berganda.....	71
Tabel 4.10 Sajian data beta, koefisien korelasi, dan <i>r square</i> .....	72
Tabel 4.11 Hasil Sumbangan Efektif (SE).....	72
Tabel 4.12 Hasil Sumbangan Relatif (SR).....	73
Tabel 4.13 <i>List training</i> karyawan bulan Maret-April 2022.....	83
Tabel 4.14 Rekapilutasi durasi masa kerja karyawan <i>office</i> PT. ITP.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka konsep penelitian .....	40
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Penerimaan Magang Sekaligus Konfirmasi Penelitian .....	105
Lampiran 2: Hasil CVR Skala Komunikasi Interpersonal .....	106
Lampiran 3: Skala Penelitian .....	107
Lampiran 4: Responden .....	109
Lampiran 5: Hasil Uji.....	110
Lampiran 6: Transkrip Wawancara.....	112
Lampiran 7: Studi Dokumen .....	118
Lampiran 8: Uji Plagiasi .....	120
Lampiran 9: Hasil Angket Skala Self-Efficacy.....	121
Lampiran 10: Hasil Angket Skala Employee Engagement.....	122
Lampiran 11: Hasil Angket Skala Komunikasi Interpersonal .....	123

## ABSTRAK

Abdurrouf, Amir Mufid. (2023). Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan *Office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa (ITP) Tbk. Banyuwangi.

Dosen Pembimbing: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi. Psikolog

---

Komunikasi menjadi suatu hal yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi, mengekspresikan pribadi individu, dan pencapaian kesepakatan antara dua pihak atau lebih. Berdasarkan data awal yang diperoleh di PT. ITP Banyuwangi, didapati sering terjadi konflik kerja antar department yang disebabkan oleh miskomunikasi antar *department*. Komunikasi interpersonal individu berkaitan dengan berbagai faktor, diantaranya adalah *self-efficacy* dan *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan komunikasi interpersonal. 2) Mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal. 3) Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan dengan komunikasi interpersonal.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* dengan total sampel sejumlah 36 karyawan *office* PT. ITP Banyuwangi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan studi dokumen untuk pengambilan data awal dan angket untuk pengambilan data penelitian. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari: 1) *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). 2) *General Self-Efficacy Scale* (GSES) yang dikembangkan oleh Ralf Schwarzer, dkk (1992). 3) Skala komunikasi interpersonal yang disusun oleh peneliti sendiri yang melalui proses CVR guna proses validitas item.

Hasil dari penelitian ini didapati bahwa: 1) Tingkat *self-efficacy* karyawan *office* PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat tinggi. 2) Tingkat *employee engagement* karyawan *office* PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat sedang. 3) Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan PT. ITP Banyuwangi berada pada tingkat sedang. 4) Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, variabel *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan variabel komunikasi interpersonal dengan nilai korelasi 0.281. 5) Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, variabel *employee engagement* memiliki hubungan positif dengan variabel komunikasi interpersonal dengan nilai korelasi 0.332. 6) Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, variabel *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan memiliki hubungan dengan variabel komunikasi interpersonal dengan nilai *R Square* 0.116

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, **Komunikasi Interpersonal**



## ABSTRACT

Abdurrouf, Amir Mufid (2023). The Relationship Between Self-Efficacy and Employee Engagement with Interpersonal Communication on Office Employees PT. Indocement Tunggal Prakarsa (ITP) Tbk. Banyuwangi

Lecturer Advisor: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi. Psychologist

---

Communication becomes something needed for identify and express personal individual. Based on the initial data obtained at PT. ITP Banyuwangi, found often happen conflict work between departments caused by miss communication between departments. Whereas communication becomes part most important in reach deal among two party or more. Individual interpersonal communication related with various factors, among others are self-efficacy and employee engagement. The aims of this research are: 1) Knowing the relationship between self-efficacy and interpersonal communication. 2) Knowing the relationship between employee engagement and interpersonal communication. 3) Knowing the relationship between self-efficacy and employee engagement simultaneously with interpersonal communication.

The approach used in this research is quantitative. Retrieval technique sample used is the total sampling with the total sample a total of 36 officer PT. ITP Banyuwangi. Data collecting techniques in this research are interviews, studies document for initial data collection, and questionnaire for collecting data. Instruments used in this research consists from: 1) Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2004). 2) General Self-Efficacy Scale (GSES) developed by Ralf Schwarzer, et al (1992). 3) Interpersonal communication scale compiled by researchers himself who went through the CVR process for the item validity.

Result of study this found that: 1) The level of self-efficacy officer PT. ITP Banyuwangi is on the high level. 2) The level employee engagement of officer PT. ITP Banyuwangi is on the medium level. 3) Interpersonal communication ability level of officer PT. ITP Banyuwangi is on the medium level. 4) Based on correlation test results product moments, variables self-efficacy own connection positive with variable interpersonal communication with correlation score 0.281. 5) Based on correlation test results product moments, variables employee engagement own connection positive with variable interpersonal communication with correlation score 0.332. 6) Based on correlation test results multiple, variable self-efficacy and employee engagement in a simultaneous owned connection with variable interpersonal communication with R Square score 0.116

**Keywords: Self-Efficacy, Employee Engagement, Interpersonal Communication**

## المستخلص البحث

عبدروف ، أمير مفيد (٢٠٢٣). العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومشاركة الموظف مع التواصل بين الأفراد على مكتب الموظفين في شركة ITP.

مستشار محاضر : اينده كرنياوات فرونغ تياس الطبيب النفسي

يصبح الاتصال شيئاً مطلوباً لتحديد الفرد الشخصي والتعبير عنه. استناداً إلى البيانات الأولية التي تم الحصول عليها في شركة ITP ، وجد أنه غالباً ما يحدث تعارض بين الإدارات بسبب عدم الاتصال بين الإدارات. في حين أن الاتصال يصبح الجزء الأكثر أهمية في صفقة الوصول بين طرفين أو أكثر. التواصل الفردي بين الأشخاص المرتبط بعوامل مختلفة ، من بين أمور أخرى ، الكفاءة الذاتية ومشاركة الموظفين. :أهداف هذه الدراسة هي (١) معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية .والتواصل بين الأشخاص (٢) .معرفة العلاقة بين مشاركة الموظف والتواصل الشخصي (٣) معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومشاركة الموظفين بالتزامن مع التواصل بين الأشخاص

النهج المستخدم في هذا البحث هو كمي. عينة تقنية الاسترجاع المستخدمة هي العينة الكلية التي يبلغ مجموعها ٣٦ موظفاً في مكتب ITP شركة. تستخدم تقنيات جمع البيانات في البحث وثيقة المقابلات والدراسات لجمع البيانات الأولية والاستبيان لجمع بيانات البحث. تتكون الأدوات المستخدمة في هذا البحث من: (١) مقياس أوترخت لمشاركة العمل (UWES) الذي طوره شافلي و بكير (٢٠٠٤). (٢) مقياس الكفاءة الذاتية العام (GSES) الذي وضعه رالف شوارزر وآخرون (١٩٩٢). (٣) مقياس التواصل بين الأشخاص الذي قام بتجميعه الباحثون نفسه الذين خضعوا لعملية CVR لعملية تصحيح العناصر.

وخلصت الدراسة إلى أن: (١) مستوى الكفاءة الذاتية للعاملين بمكتب ITP بالشركة يقع على المستوى طويل. (٢) مستوى مشاركة الموظف في مكتب الموظف ITP شركة على المستوى المتوسط. (٣) مستوى قدرة التواصل بين الأشخاص لموظفي شركة ITP على المستوى المتوسط. (٤) بناءً على نتائج اختبار الارتباط ، لحظات المنتج ، متغيرات الكفاءة الذاتية اتصالاتها إيجابية مع الاتصال المتغير بين الأشخاص مع ارتباط درجات 0.281. (٥) بناءً على نتائج اختبار الارتباط ، لحظات المنتج ، متغيرات ارتباط الموظف الخاصة اتصال إيجابية مع التواصل بين الأشخاص المتغير مع درجة ارتباط 0.332. (٦) بناءً على نتائج اختبار الارتباط ، كفاءة ذاتية متعددة ومتغيرة ومشاركة الموظف في اتصال مملوك متزامن مع تواصل شخصي متغير مع R Square مجموع 0.116

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية ، مشاركة الموظف ، التواصل بين الأفراد

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **A. Latar Belakang**

Tidak dapat dipungkiri bahwa sektor industri merupakan salah satu pilar yang menopang perekonomian Indonesia. Berdasarkan siaran pers Kementerian Perindustrian Republik Indonesia tertulis bahwa pada tahun 2017 sektor industri mengambil peranan sebesar >20% dalam perekonomian nasional. Sementara data terbaru menyebutkan bahwa sektor industri memiliki kontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia yaitu sebesar 7,07% di kuartal kedua pada tahun 2021 (Kementerian Investasi/BPKM, 2021). Fakta ini tentunya tidak dapat dilepaskan dari kontribusi para pekerja yang berproses di sektor industri. Dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional 2015-2023 (RIPIN) tertulis bahwa ketersediaan tenaga kerja yang kompeten menjadi salah satu aspek yang memiliki karakteristik dan relevansi yang cukup kuat dalam pembangunan industri nasional. Berdasarkan beberapa fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan dunia industri di Indonesia.

Tenaga kerja atau biasa disebut sebagai karyawan tersusun dari seluruh usaha, kemampuan, kreativitas individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Tampubolon, 2016) Tenaga kerja atau karyawan menjadi salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan bahkan di era revolusi industri 4.0 saat ini, yang mana mengedepankan teknologi dan

jaringan internet sebagai *platform* untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Tanpa adanya manusia yang mengoperasikan teknologi tersebut, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagai mana mestinya, dengan kata lain tanpa adanya karyawan maka impian perusahaan tidak akan tercapai.

Tidak sembarang tenaga kerja yang dapat mengabulkan impian perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki kriteria tersendiri untuk menentukan karyawan yang dianggap mampu untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun terdapat beberapa kriteria umum yang biasa digunakan oleh perusahaan dalam seleksi karyawannya, diantaranya mudah beradaptasi, jujur, bertanggung jawab, profesional dalam bekerja, menjaga hubungan baik, dll.

Tujuan perusahaan dapat dicapai ketika sebuah perusahaan atau organisasi dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif atau biasa disebut dengan efektivitas organisasi. Etzioni (1982) mengatakan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan ataupun target. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi (Julianto & Carnarez, 2021) adalah:

1. Keterlibatan (*involvement*), terdiri dari pemberdayaan, kerja tim, kemampuan berkembang
2. adaptasi (*adaptation*), terdiri dari perubahan, *customer focus*, keadaan organisasi
3. Misi (*mission*), terdiri dari strategi yang terarah dan terukur, objektivitas, visi

4. Konsistensi (*consistency*), terdiri dari nilai inti, kesepakatan, koordinasi, integrasi.

Setelah meninjau dari pemaparan ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas organisasi berperan penting dalam melancarkan jalan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, terdapat beberapa faktor pengaruh yang menjadi perhatian peneliti, diantaranya adalah keterlibatan (kerja tim), dan konsistensi (kesepakatan, koordinasi).

Beberapa faktor di atas dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah komunikasi. DeVito (2016), mengatakan bahwa komunikasi bertujuan untuk menyampaikan informasi atau proses penyelarasan dua atau lebih gagasan yang dimiliki oleh individu. Adapun tujuan dari komunikasi salah satunya adalah pembinaan hubungan yang bermakna antar individu. Hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor akan membangun kerja sama yang baik di lingkungan kerja (Rusnali & Samsinar, 2017).

Sebagai langkah awal, peneliti melakukan wawancara kepada empat karyawan *office* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Adapun keempat karyawan tersebut berasal dari *department* yang berbeda-beda, yakni inisial BA berasal dari *department HR & GA*, inisial BT berasal dari *department Logistic & Distribution*, inisial GN berasal dari *department production*, inisial SH berasal dari *department maintenance* dan inisial DS berasal dari *department maintenance*.

Informasi awal peneliti diperoleh dari BA selaku *HR & GA* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Sebagai *HR & GA* sudah sewajarnya BA mengetahui dengan baik karyawan-karyawan yang berada di perusahaan tersebut, baik dari perilaku, kinerja, permasalahan tiap individu yang menyangkut perusahaan, sampai fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut. BA mengatakan bahwa di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sering terjadi konflik kerja antar *department* setiap bulannya yang disebabkan oleh ketidaksesuaian pencapaian target dan jadwal antar *department* yang saling bersinggungan. Hal ini menjadi kendala internal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

BA mengatakan bahwa konflik kerja biasanya terjadi ketika terdapat perbedaan pencapaian target. Selanjutnya BA memberikan contoh konflik kerja yang terjadi antara *department production* dan *department maintenance*:

*“Misalnya, department produksi memiliki tugas untuk melakukan kegiatan produksi untuk memenuhi target bulanan mereka betul? Tapi adakalanya alat-alat yang digunakan untuk produksi itu rusak, yaa meskipun kerusakannya tidak sampai menghentikan kegiatan produksi. Nah kemudian yang bertugas untuk memperbaiki alat-alat yang bermasalah tadi adalah department maintenance, memang sudah menjadi salah satu tugas dari department tersebut untuk memelihara dan memperbaiki alat-alat produksi. Namun yang tidak diperkirakan oleh department produksi, karyawan dari department maintenance ini melakukan perbaikan dan pemeliharaan ketika kegiatan produksi sedang berlangsung, yang mana hal ini dapat mengganggu kegiatan produksi dan mengganggu pencapaian target bulanan department produksi.” (W.BA1.5)*

Setelah melihat dari fenomena ini, dapat disimpulkan bahwa terjadi persinggungan jadwal kerja antara *department production* dengan *department maintenance* yang menciptakan konflik kerja. Adapun konflik kerja adalah

pertentangan atau perselisihan yang tercipta antara harapan individu dengan individu itu sendiri, individu lain, maupun organisasi dengan realita yang ada (Mochklas, 2019).

Selanjutnya BA juga memberikan contoh lain, yaitu konflik kerja antara *department sales* dengan *department logistic & distribution*. Tugas *department sales* yaitu memasarkan produk yang diproduksi oleh PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi kepada *customer*. Selain itu *department sales* juga bertugas untuk menjaga ketersediaan barang produksi perusahaan di pasar. Sementara *department logistic & distribution* memiliki tugas melakukan distribusi produk kepada *customer* serta mencari tenaga *outsourcing* yang diberdayakan sebagai kurir untuk mendistribusikan produk. BA mencontohkan bahwa:

*“... department sales ibaratnya memiliki tugas salah satunya untuk menjaga ketersediaan stock produk di pasar. Namun yang bertugas untuk mendistribusikan produk adalah department logistic & distribution. Maka ketika ketersediaan produk di pasar mulai menipis, department sales melakukan request kepada department logistic & distribution untuk mengirimkan produk ke tempat-tempat tertentu. Adakalanya department logistic & distribution terhambat dalam melakukan tugasnya dikarenakan ketersediaan produk dari pabrik belum memnuhi target, yang mana disebabkan oleh kejadian yang dijelaskan tadi (merujuk pada kurangnya koordinasi antara department produksi dan department maintenance)” (W.BA1.6)*

Adapun konflik yang ada terjadi tiga sampai empat kali dalam satu bulan, BA melanjutkan:

*“...Biasanya si (konflik) terjadi 3-4 kali mungkin ya dalam satu bulan” (W.BA1.6)*

Diketahui dari beberapa penuturan narasumber di atas, fenomena tersebut saling berkaitan satu sama lain antar *department* dan menjadi *domino effect* ketika terdapat kekurangan pada salah satu bagian.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara awal kepada karyawan lain berinisial BT yang merupakan karyawan *office* dari *department logistic & distribution*. Tujuan peneliti melakukan wawancara awal kepada BT adalah untuk mengetahui kebenaran mengenai fenomena yang sudah peneliti dapatkan dari narasumber sebelumnya yaitu BA, mengingat BT bekerja di *department logistic & distribution*. Hasil senada disampaikan BT perihal fenomena konflik kerja yang terjadi. BT mengatakan bahwa *department* tempatnya bekerja memang kerap mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan pengiriman dan ketersediaan produk di pabrik yang tidak sesuai dengan harapan mereka. BT memberikan contoh:

“...Misalkan, dari *department sales* meminta pendistribusian produk sejumlah 1000 karung semen. Namun terkadang kami (*logistic & distribution*) tidak dapat melakukannya, karena ketika kami melihat ke stock yang ada di gudang hanya tersedia semisal 500 karung semen. Jika kita tetap mengirimkan 500 karung tadi dikhawatirkan akan menurunkan reputasi perusahaan yang sudah dikenal profesional dan konsisten kepada mitranya....”  
(W.BT2.2)

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara awal untuk kegunaan penguatan data. Subjek selanjutnya yang peneliti wawancara berinisial GN yang bekerja di *department production*. Hal senada juga diungkapkan oleh GN perihal fenomena konflik kerja yang terjadi. GN mengatakan bahwa permintaan distribusi yang diminta oleh *department logistic & distribution* sering kali tidak dapat dipenuhi oleh *department production* dikarenakan aktivitas produksi



yang seharusnya berjalan sesuai jadwal menjadi terkendala akibat proses *maintenance* alat-alat yang dilakukan oleh *department maintenance*. GN menuturkan langkah yang diambil oleh *department production* sebenarnya sudah tepat, yaitu melaporkan alat-alat yang bermasalah kepada *department maintenance*. Namun yang tidak diduga oleh *department production* adalah *department maintenance* melakukan pemeliharaan alat-alat yang bermasalah disaat *department production* sedang melakukan kegiatan produksi. Padahal berdasarkan pendapat GN alat-alat yang bermasalah tersebut masih bisa digunakan untuk keperluan produksi dan tidak membutuhkan *maintenance* sesegera mungkin. Jika alat-alat yang bermasalah diperbaiki pada saat jadwal produksi, maka akan berdampak pada pencapaian jumlah produksi yang tidak sesuai dengan target. GN mengatakan:

*“...Sebetulnya jadwal pemeliharaan sudah diatur sedemikian rupa, namun ada faktor-faktor yang menyebabkan jadwal yang bersinggungan, salah satunya alat-alat yang mendadak rusak, meskipun bukan rusak parah dan masih dapat digunakan, tetapi tetap alat-alat tersebut kurang efisien jika digunakan untuk kegiatan produksi. Padahal menurut saya alat-alat yang rusak tersebut tidak memerlukan pemeliharaan sesegera mungkin, dari pada ganggu kegiatan produksi gitu kan? Lebih baik digunakan dulu, baru ketika jadwal pemeliharaan barulah diperbaiki, dari pada mengganggu kegiatan produksi kami.” (W.GN1.3)*

Subjek terakhir yang peneliti wawancara untuk memperkuat data adalah DS yang bekerja di *department maintenance*. Senada dengan pemaparan di atas, DS membenarkan pernyataan-pernyataan bahwa sering kali terdapat konflik kerja antara *department* satu dengan *department* lainnya. DS mengatakan:

*“Memang betul, kami kerap melakukan pemeliharaan di saat kegiatan produksi sedang berlangsung, tapi kan pemeliharaan ini juga bertujuan supaya kegiatan produksi menjadi nyaman dan*

*lancar, tidak terkendala alat-alat yang bermasalah. Selain itu kegiatan pemeliharaan sesegera mungkin dimaksudkan untuk menghindari kerusakan yang lebih parah terhadap alat-alat yang sudah bermasalah, kan yang lebih terhambat nantinya adalah department produksi. Jika alat yang rusak semakin bermasalah, biaya maintenance juga akan naik yang mana nantinya akan merugikan banyak pihak...” (W.DS1.3)*

Meskipun menyadari bahwa kegiatan *maintenance* yang dilakukan pada saat kegiatan produksi tengah berjalan ini dapat memberikan efek domino terhadap ketersediaan produk PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi di pasar, tetapi DS berpendapat bahwa hal ini dilakukan demi keamanan, kenyamanan dan efisiensi kegiatan produksi semen itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memang terjadi antar *department* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Fakta-fakta tersebut berawal dari tuturan *HR & GA* perusahaan selaku pihak yang tidak terlibat langsung dengan konflik kerja yang ada dan sudah dikonfirmasi oleh perwakilan pihak yang bersangkutan, yaitu *department production, department logistic & distribution, dan department sales*. Meskipun *department-department* tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada *customer* dengan menyediakan produk PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi, namun dengan adanya konflik kerja ini jelas memberikan gangguan terhadap efektivitas organisasi dalam melakukan kegiatan, dan berdampak pula pada pencapaian perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2015) yang mengatakan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi pada suatu

perusahaan akan menurunkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut juga akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Setelah menelaah dan melakukan wawancara lanjutan terhadap fenomena yang ada, peneliti melihat bahwa konflik kerja antar *department* yang terjadi di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi tercipta dikarenakan adanya miskomunikasi antara *department* satu dengan *department* lainnya. Hal ini berdasar pada keterangan-keterangan para narasumber yang sudah dipaparkan di atas. *Department maintenance* memiliki pemahaman tersendiri mengenai pemeliharaan peralatan. Sementara *department production* memiliki pemahaman yang berlawanan dengan *department maintenance*. Begitupula dengan *department logistic & distribution* dan *department sales*. Masing-masing dari mereka memiliki target yang sama dalam hal capaian perusahaan, namun terkendala dengan komunikasi antar *department* yang kurang baik sehingga menciptakan konflik kerja dan berdampak pada efektivitas organisasi. Fakta tersebut juga peneliti dapatkan dari salah satu karyawan berinisial SH yang bekerja di *department maintenance*. Ketika peneliti mencoba melakukan *probing* untuk menggali lebih dalam perihal fenomena tersebut, SH mengatakan bahwa terkadang ucapan yang dilontarkan oleh *department-department* terkait berbeda satu sama lain. SH mengatakan:

“...Misalkan di hari senin ada karyawan A dari salah satu *department* mengatakan “A”, tapi besoknya (selasa) karyawan B yang bekerja di *department* yang sama dengan karyawan A mengatakan “B”, padahal saya bertanya hal yang sama. Informasi yang saya terima terkesan tidak *one gate*, seperti itu”  
(W.SH1.2)

Komunikasi sendiri merupakan bagian terpenting dalam mencapai kesepakatan antara dua pihak atau lebih. Menurut Rusnali (2017) komunikasi menjadi faktor penting dalam berbagai macam dimensi, seperti pengelolaan dan pembangunan hubungan baik antar individu. Berdasarkan bentuknya, komunikasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu komunikasi intrapersonal dan komunikasi interpersonal (Ningsih, 2018). Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh individu terhadap dirinya sendiri, seperti sedang berkhayal dan seolah-olah sedang berkomunikasi dengan dirinya sendiri (Ningsih, 2018). Sementara komunikasi interpersonal menurut Pearson adalah proses yang menggunakan pesan dengan tujuan kesepakatan pemaknaan yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam situasi yang kondusif bagi kedua belah pihak (Kharisma, 2019). Berdasarkan data awal yang peneliti peroleh, komunikasi interpersonal karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi kurang terjalin dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan penemuan di lapangan yaitu terjadinya konflik kerja yang disebabkan miskomunikasi antara *department* satu dengan *department* lainnya. Berangkat dari fakta yang diperoleh, maka peneliti mengangkat komunikasi interpersonal sebagai topik permasalahan utama dalam penelitian ini.

Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah metode wawancara tidak terstruktur. Denzin & Lincoln mengatakan bahwa wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang tidak menggunakan pedoman wawancara dan berpotensi mendapatkan lingkup yang lebih luas jika dibandingkan dengan

metode wawancara lainnya (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Maka dari itu, data awal yang diperoleh dari wawancara ini tidak hanya sebatas fenomena konflik kerja yang terjadi, melainkan menyinggung dimensi-dimensi yang lain seperti budaya kerja perusahaan dan profesionalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, peneliti mendapati fakta bahwa para karyawan yang berada di *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi merupakan individu yang ahli dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing. BA selaku *HR & GA* di perusahaan tersebut mengatakan bahwa terhitung sudah 2 tahun terakhir tidak diselenggarakan perekrutan karyawan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. BA mengatakan:

*“...Sudah 2 tahun terakhir ini tidak ada perekrutan karyawan di sini” (W.BA2.1)*

Lebih lanjut BA mengatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki jam kerja yang tinggi dan sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. BA mengatakan:

*“...karyawan yang bekerja di sini rata-rata memiliki masa kerja yang tinggi dan sudah mendapatkan serangkaian training, sehingga memiliki pengalaman dalam bidangnya masing-masing...” (W.BA2.1)*

Fakta ini diperkuat dengan dokumen absensi karyawan perusahaan yang peneliti dapatkan. Rata-rata masa bakti karyawan yang berkontribusi di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada di angka 12 tahun 7 bulan dengan masa bakti tertinggi selama 23 tahun 8 bulan, yang mana mulai

masuk kerja di bulan Februari tahun 1999 dan masa bakti terendah selama 2 tahun, yang mana mulai masuk kerja di bulan Oktober 2020.

Hal senada juga dituturkan oleh BT yang bekerja di *department logistic & distribution*. Jika melihat dokumen absensi perusahaan, BT sudah bekerja selama 20 tahun 3 bulan di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi. BT mengatakan bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah melaksanakan *training* di berbagai tempat sebagai rangkaian program peningkatan *value* dari karyawan perusahaan. BT mengatakan:

“...Di sana juga saya dapat banyak training, macem-macam dan rumit. Ada yang pelaksanaannya di sana, ada juga yang di luar kota seperti Jakarta” (W.BT1.3)

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan data di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan *office* PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi sudah sangat fasih untuk mengemban tugas dari *department* yang menjadi tanggung jawab tiap individu. Melihat kelihaihan tiap individu untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka, peneliti berasumsi bahwa *self-efficacy* para karyawan berada pada taraf yang tinggi. Adapun definisi singkat dari *self-efficacy* menurut Bandura (1990) adalah sebuah sistem keyakinan dalam kemampuan individu untuk melakukan suatu atau serangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu (Maddux, 1995). Peneliti memiliki asumsi tersebut dengan berdasar pada pernyataan Bangun (2018) yang menyatakan bahwa ketika individu yakin bahwa dirinya memiliki kepercayaan untuk menuntaskan pekerjaan yang ada, maka peluang

untuk merealisasikan kepercayaannya tersebut dengan baik. Seperti yang diketahui, karyawan *office* yang bekerja di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki rata-rata masa bakti sekitar 12-13 tahun yang mana peneliti meyakini bahwa masing-masing karyawan memiliki kapabilitas untuk mengemban tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ditambah pernyataan narasumber BT yang mengatakan bahwa para karyawan sudah mendapatkan *training* untuk meningkatkan *value* mereka. Berdasarkan temuan ini, peneliti berasumsi bahwa para karyawan meyakini bahwa mereka mampu untuk mengerjakan tugasnya masing-masing, yang mana hal ini mempengaruhi tingkat *self-efficacy* para karyawan. Maka dari itu peneliti menjadikan *self-efficacy* karyawan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Masih dalam lingkup profesionalitas karyawan, berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur di atas peneliti juga mendapatkan informasi mengenai kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga rasa bangga karyawan yang bekerja di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Informasi ini peneliti dapatkan dari BT selaku karyawan yang bekerja di *department logistic & distribution*. BT memberikan keterangan bahwa untuk menjadi karyawan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. secara keseluruhan harus melewati proses yang sangat sulit, dimulai dari tes tertulis hingga proses wawancara. BT mengatakan:

*“...Waktu itu yang dipanggil interview banyak, ada sekitar 200 orang, namun yang diterima sedikit hanya 6 orang dan salah satunya bapak, Memang sangat sulit proses masuknya, sangat ketat” (W.BT1.2)*

*“Sangat rumit, tapi meskipun gitu bapak senang dan bangga. Karena sudah mengalahkan saingan-saingan bapak dulu dan bisa melewati berbagai macam rintangan yang ada” (W.BT1.4)*

Sebagai informasi tambahan, BT mengatakan bahwa dirinya bangga dengan posisinya sekarang sebagai karyawan di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi, hal ini dikarenakan untuk mencapai posisinya saat ini dibutuhkan proses yang panjang dan rumit, BT juga menuturkan bahwa banyak orang di luar sana yang ingin bekerja di perusahaan tempat BT bekerja saat ini.

Hal senada juga disampaikan oleh BA selaku *HR & GA* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

*“...bahkan saya sendiri juga sudah melalui training-training dari perusahaan” (W.BA2.3)*

*“...untuk yang sekarang jadi lebih terstruktur dan mengungkap profesionalitas kerja. Kalo dulu mungkin lebih ke keluarga. Misalnya dalam penggajian, untuk yang saat ini lebih meningkat juga secara nominal, dan juga sangat tepat waktu. Misalkan gajian tanggal segitu ya tanggal segitu. Lebih nyaman lah, lebih stabil juga” (W.BA1.2)*

BA mengatakan bahwa dirinya melewati proses yang panjang untuk mencapai posisinya saat ini. BA juga mengaku bahwa dirinya sudah mendapatkan berbagai macam *training* dari perusahaan guna meningkatkan kualitas dirinya. Hasilnya, kehidupan yang BA jalani saat ini menurutnya terbilang stabil dan BA merasa senang akan hal ini. Dengan kualitas hidupnya saat ini membuat BA merasa nyaman dan bangga dengan pekerjaan yang saat ini ia tekuni.

Berdasarkan fakta dari dua sampel awal yang peneliti dapatkan, peneliti berasumsi bahwa karyawan yang bekerja di PT. Indocement Tungal Prakarsa



Tbk. Banyuwangi merupakan karyawan yang *engage* dengan perusahaannya. Adapun pengertian *engage* menurut Gallup adalah karyawan yang memiliki komitmen dan konsistensi dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang *engage* juga memiliki minat yang tinggi untuk ikut memberikan kontribusinya terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja (Sujono, 2018). Asumsi peneliti didasarkan pada salah satu dari tiga karakteristik *employee engagement* menurut Thomas (2007), yaitu merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Sujono, 2018). Sebagai data tambahan peneliti juga melihat dokumen absensi karyawan *office* di bulan Juli dan Agustus. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ditemukan bahwa keseluruhan karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi bekerja sesuai dengan jadwalnya masing-masing. Dimulai dari ketepatan waktu jam masuk dan jam pulang, dan juga terdapat beberapa karyawan yang melakukan *overtime*. Kehadiran karyawan *office* pun terbilang sangat baik dengan angka tidak hadir tanpa keterangan atau alpa sejumlah nol. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi rela untuk bekerja keras demi perusahaan dan juga siap berdedikasi terhadap pekerjaannya, yang mana hal ini juga termasuk dalam karakteristik *employee engagement* menurut Thomas (Sujono, 2018). Berdasarkan fakta yang ditemukan, maka peneliti berasumsi bahwa tidak hanya dua sampel wawancara, tetapi keseluruhan karyawan *office* yang bekerja di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki keterikatan terhadap

perusahaan atau *employee engagement*. Maka dari itu peneliti menjadikan *employee engagement* sebagai variabel bebas kedua dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan fakta di atas, maka peneliti mengajukan tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu *self-efficacy* sebagai variabel bebas pertama (X1), *employee engagement* sebagai variabel bebas kedua (X2), dan komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat (Y). Variabel-variabel di atas diyakini oleh peneliti memiliki korelasi satu sama lain. Hal ini dibuktikan oleh penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti lain yang melakukan penelitian terhadap variabel serupa.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sudah membahas mengenai tiga variabel yang peneliti ajukan, yaitu komunikasi interpersonal, *self-efficacy*, dan *employee engagement*. Penelitian pertama dilakukan oleh Khalimah dan Sahrah pada tahun 2021. Khalimah dan Sahrah melakukan penelitian terhadap karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Klaten dengan *employee engagement* sebagai variabel terikat dan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan *employee engagement* PT. POS Indonesia (Persero) Klaten (Khalimah & Sahrah, 2021). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel bebas, yaitu *self-efficacy*. Selain itu perbedaan lain terletak pada penempatan variabel bebas, yang mana dalam penelitian terdahulu menempatkan *employee engagement* pada variabel terikat.

Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh Kharisma pada tahun 2019 terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan dengan *self-efficacy* sebagai variabel bebas, dan komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan komunikasi interpersonal (Kharisma, 2019). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel bebas, yaitu *employee engagement*.

Penelitian terdahulu yang ketiga dilakukan oleh Putri & Ratnaningsih pada tahun 2017 terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas dan *employee engagement* sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan *employee engagement* (Putri & Ratnaningsih, 2017). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel bebas, yaitu *self-efficacy*. Selain itu perbedaan lain terletak pada penempatan variabel bebas, yang mana dalam penelitian terdahulu menempatkan *employee engagement* pada variabel terikat.

Berangkat dari temuan lapangan dan penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan **“Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan Office Di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi”** sebagai judul penelitian ini.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan temuan fakta lapangan, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *self-efficacy* (X1) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
2. Bagaimana tingkat *employee engagement* (X2) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
3. Bagaimana tingkat komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
4. Bagaimana hubungan antara *self-efficacy* (X1) dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
5. Bagaimana hubungan antara *employee engagement* (X2) dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?
6. Bagaimana hubungan antara *self-efficacy* (X1) dan *employee engagement* (X2) dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan temuan fakta lapangan, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *self-efficacy* (X1) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
2. Mengetahui tingkat *employee engagement* (X2) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
3. Mengetahui tingkat komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
4. Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* (X1) dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
5. Mengetahui hubungan antara *employee engagement* (X2) dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
6. Mengetahui hubungan antara *self-efficacy* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan dengan komunikasi interpersonal (Y) karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Komunikasi Interpersonal**

##### **1. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi merupakan suatu proses transaksional yang di dalamnya terdapat tujuan yang bersifat *general*, mengingat hal-hal yang biasanya tertanam pada individu terjadi dalam berbagai macam dimensi (Rakhmawati, 2019). Komunikasi menjadi suatu hal yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan pribadi individu, selain itu komunikasi juga menjadi jalan untuk membangun, mengelola, dan membenahi hubungan baik antar individu (Rusnali, 2017).

Liliweri (2011) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara dua individu atau lebih yang dilakukan secara *face to face* dan berjalan atas kecerdasan emosional, hal ini diterjadi dikarenakan adanya proses individu yang memahami dan memperoleh suatu hal dari orang lain. Sementara Pearson, dkk (2011) memaparkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses yang menggunakan pesan dengan tujuan kesepakatan pemaknaan yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam situasi yang kondusif bagi kedua belah pihak (Kharisma, 2019).

Wood (2010) mengatakan bahwa terdapat beberapa kegunaan dalam membangun komunikasi interpersonal, diantaranya pemenuhan kebutuhan keamanan, jasmani, memiliki, kepercayaan diri, aktualisasi, dan partisipasi

(Rakhmawati, 2019). Suatu hubungan dinilai berbobot ketika individu tersebut mengerti cara mengekspresikan apa yang dirasakan, apa yang dibutuhkan, dan penyampaian gagasan dengan metode yang mudah dipahami oleh individu lain (Rusnali, 2017).

Sementara menurut Mulyana (2014), komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu yang dilakukan tatap muka dan memungkinkan tiap individu menangkap respon individu lain secara langsung baik verbal maupun non-verbal (Kharisma, 2019). DeVito (2016) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi melalui verbal maupun non-verbal yang terjadi antar individu yang saling terhubung. Sementara Singh menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah transmisi informasi dan pemahaman bersama antar individu yang bertujuan menghasilkan suatu hal penting bagi organisasi (Febrianita & Hardjati, 2019).

Dalam perspektif interaksional, komunikasi interpersonal merupakan proses yang berfokus pada pengekspresian karakter dan pemaknaan mengenai interaksi antara manusia, perspektif ini juga menekankan bahwa komunikasi interpersonal terjadi ketika individu satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi pola perilaku yang bisa diobservasi dari pihak lain yang berkaitan dan memahami pola dasar atau unik mereka (Rusnali, 2017).

Cangara (2015) menggolongkan komunikasi interpersonal jika ditinjau melalui sifat (Rusnali, 2017), yaitu:

- a) Komunikasi diadik, yaitu suatu proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara dua orang dalam kondisi bertatap muka
- b) Komunikasi kelompok kecil, yaitu proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara tiga orang atau lebih dalam kondisi bertatap muka dan adanya interaksi satu sama lain antar anggota

Cangara (2015) melanjutkan bahwa terdapat ciri-ciri dalam komunikasi interpersonal (Rusnali, 2017), yaitu:

- a) Dilakukan secara tatap muka.
- b) Tidak ada aturan sistematis dalam proses komunikasi.
- c) Tidak ada dominasi dalam proses komunikasi.
- d) Saling berperan sebagai komunikator (sumber) dan komunikan (penerima).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi antar individu satu dengan individu lainnya yang dilakukan secara tatap muka. Proses ini melibatkan kecerdasan emosional dikarenakan terdapat proses memahami karakteristik dan gagasan yang disampaikan oleh individu lainnya.

## 2. Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal

Rahmat (2007) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal (Kharisma, 2019), antara lain:

- a) Persepsi interpersonal

Merupakan penerjemahan makna atas stimulus yang diterima dari individu yang berperan sebagai komunikator (sumber), pengertian



makna dapat berupa verbal maupun non-verbal. Persepsi interpersonal berpengaruh akan kesuksesan komunikasi

b) Konsep diri

Merupakan cara individu memaknai dirinya sendiri. Konsep diri berperan untuk mengelola tingkah laku individu agar sesuai dengan konsep dirinya, hal ini sangat berpengaruh dan menjadi dasar dalam menjalin komunikasi interpersonal.

c) Atraksi interpersonal

Merupakan sifat tertarik pada kehadiran dan sikap positif individu. Peran atraksi interpersonal adalah sebagai pemberian makna dan nilai terhadap stimulus.

d) Hubungan interpersonal

Merupakan hubungan antara individu dengan individu yang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan membawa dampak positif bagi keterbukaan individu dan nantinya akan berpengaruh pada kualitas komunikasi.

Selanjutnya Bandura juga memaparkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal (Kharisma, 2019), diantaranya adalah:

- a) Kepercayaan (*trust*)
- b) Sportifitas
- c) Sikap yang terbuka
- d) Efikasi diri (*self-efficacy*)

### 3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal

Bienvenu (1971) mengungkapkan terdapat lima aspek yang terkandung di dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

a) Konsep diri (*self-concept*)

Merupakan gagasan abstrak mengenai individu memaknai dirinya sendiri dan menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi komunikasi dengan orang lain.

b) Kemampuan (*ability*)

Yang dimaksud dengan kemampuan adalah kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik untuk orang lain, keterampilan yang mendapatkan sedikit perhatian.

c) Ekspresi diri (*self-expression*)

Merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dirinya, dalam hal ini banyak individu yang merasa kesulitan dalam mengekspresikan gagasan dan pikirannya.

d) Emosi

Yang dimaksud emosi adalah individu yang dapat mengatasi amarahnya dengan metode konstruktif atau berusaha untuk memperbaiki amarahnya.

e) Pengungkapan diri (*self-disclosure*)

Merupakan harapan individu untuk dapat berkomunikasi secara terbuka kepada individu lain dengan maksud untuk memelihara hubungan interpersonal.

Variabel komunikasi interpersonal diukur menggunakan skala yang peneliti susun sendiri. Maka dari itu peneliti menggunakan definisi mengenai komunikasi interpersonal yang dipaparkan oleh beberapa ahli untuk menentukan aspek-aspek yang akan dijadikan tolak ukur di dalam skala komunikasi interpersonal ini. Beberapa ahli yang peneliti ambil pandangan mereka terhadap komunikasi interpersonal adalah Pearson, dkk (2011); Liliweri (2011); Mulyana (2014), DeVito (2016); dan Singh (2014). Setelah menelaah berbagai pandangan para ahli mengenai komunikasi interpersonal, didapati aspek-aspek sebagai berikut

a) Kemampuan

Kemampuan individu dalam menyampaikan pesan

b) Kesepakatan pemaknaan.

Penyelarasan dua ide menjadi satu pemahaman dalam komunikasi interpersonal akan mendorong tercapainya tujuan komunikasi

c) Hubungan antar individu

Hubungan positif yang terjadi antara individu dengan individu lain

d) Situasi

Situasi yang kondusif akan mendukung proses komunikasi interpersonal berjalan dengan lancar

e) Kecerdasan emosional

Proses penerjemahan atau pemahaman pesan yang disampaikan oleh lawan bicara melibatkan kecerdasan emosional individu.

f) Metode

Pennyampaian pesan dapat melalui dua metode, yaitu secara verbal dan non-verbal

**B. *Self-Efficacy***

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Efikasi diri atau *self-efficacy* memiliki kaitan erat dengan faktor kognitif individu dalam model teori kognitif sosial timbal balik triadik. Maddux (1995) mengatakan bahwa teori *self-efficacy* merupakan segala proses perubahan psikologis dan perilaku beroperasi melalui perubahan indra individu dan rasa penguasaan pribadi. Bandura (1977) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai jenis harapan yang cukup spesifik, berkaitan dengan sebuah keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu atau serangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu (Maddux, 1995).

Bandura (1990) memperluas definisi *self-efficacy* telah diperluas untuk merujuk pada "keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk melakukan kontrol atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka" dan "keyakinan mereka pada kemampuan mereka untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk melakukan kontrol atas tuntutan tugas" (Maddux 1995). Dengan demikian Bandura (1986) menilai bahwa *self-efficacy* bukan berkaitan terhadap

keterampilan yang dimiliki tetapi terhadap penilaian tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan yang dikuasainya (Maddux, 1995).

*Self-efficacy* berbeda dengan cita-cita atau aspirasi, karena cita-cita merupakan suatu kondisi ideal, sementara efikasi adalah penilaian mengenai kemampuan diri (Alwisol, 2009). Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dibersamai dengan harapan hasil yang realistis akan mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan bertahan sekuat tenaga sampai tugasnya selesai. Lunenburg (2011) dalam artikelnya mengatakan bahwa *self-efficacy* cenderung mempengaruhi tugas yang dipilih oleh karyawan untuk dipelajari. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* seseorang bisa berdampak pada keputusan seseorang dengan melibatkan keyakinan dirinya apakah mampu atau tidak.

Kreitner dan Kinicki mendukung penjabaran efikasi diri oleh Bandura di atas. Mereka berpendapat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai seberapa besar peluang untuk berhasil menuntaskan suatu pekerjaan atau aktivitas. Individu yang yakin bahwa dirinya dapat menuntaskan pekerjaan tersebut memiliki peluang besar untuk merealisasikan kepercayaannya tersebut dengan baik, begitupun sebaliknya (Bangun, 2018). Individu yang tidak yakin bahwa ia dapat menuntaskan suatu pekerjaan akan memiliki peluang yang kecil untuk menuntaskan pekerjaannya.

Menurut Schwarzer & Born (1997) individu memerlukan *personal efficacy* atau efikasi personal yang sehat untuk memastikan seberapa besar

usahanya agar berhasil. Selain itu *affirmative sense of efficacy* turut berpartisipasi pada kesejahteraan psikologis dan juga perolehan kinerja. Individu yang mempercayai bahwa mereka dapat menjadi penyebab dari suatu kejadian, maka ia bisa menjadi lebih aktif serta dapat memutuskan nasib sendiri (*self-determined*) di dalam kehidupannya (Safaria 2016).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah suatu konsep keyakinan individu atas kemampuan dirinya untuk menghadapi atau menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Ketika individu yakin terhadap kemampuannya, maka peluang untuk merealisasikan apa yang diharapkan menjadi lebih besar.

## 2. Faktor-Faktor *Self-Efficacy*

Menurut Bandura tingkat efikasi diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Bangun, 2018), diantaranya:

### a) Sifat tugas yang dihadapi.

Semakin tinggi tingkat kesulitan sebuah tugas, semakin rendah tingkat *self-efficacy* seseorang. Sebaliknya, jika dihadapkan dengan tugas yang mudah atau sederhana, tingkat *self-efficacy* individu akan meningkat, dengan kata lain individu yakin akan kemampuannya menuntaskan tugas tersebut.

### b) Insentif eksternal.

Insentif eksternal berupa bonus atau *reward* yang tepat sebagai bentuk apresiasi terhadap ketekunan maupun keberhasilan seseorang akan meningkatkan level *self-efficacy* individu.

c) Status individu dalam lingkungan.

Semakin tinggi status individu dalam lingkungannya, maka semakin tinggi juga tingkat efikasi dirinya, dimana seseorang yang dikenal baik oleh lingkungan sekitarnya berpotensi memperoleh apresiasi lebih dibanding individu yang kurang dikenal baik di lingkungannya.

d) Informasi tentang kemampuan diri.

Ketika individu memperoleh informasi baik atau positif mengenai dirinya, maka tingkat *self-efficacy* pada dirinya juga meningkat, begitupun sebaliknya jika individu mendengar atau memperoleh informasi yang kurang baik mengenai dirinya, maka tingkat *self-efficacy* pada dirinya akan menurun.

3. Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menjelaskan bahwa terdapat kriteria mengenai individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi (Hasin, 2018), diantaranya:

a) *Level* (Tingkatan)

Tingkatan yang dimaksud oleh Bandura adalah tingkat kesulitan yang dimana individu tersebut diyakini dapat menyelesaikannya. Kualitas efikasi diri individu ditentukan dari seberapa sulit dan mudahnya sebuah kesulitan yang bisa diselesaikan, jika individu dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang cukup rumit di dalam

aktivitasnya, maka aktivitas tersebut dapat diselesaikan dengan mudah.

b) *Generality* (Keadaan Umum)

Aspek ini tertuju pada efikasi diri yang diterapkan pada berbagai macam keadaan yang dihadapkan kepada individu. Kualitas efikasi diri individu dapat dikatakan baik jika individu tersebut dapat menerapkan efikasi diri pada berbagai macam keadaan atau situasi.

c) *Strength* (Kekuatan)

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan efikasi diri individu ketika berhadapan dengan suatu kendala. Pengalaman yang buruk ketika menghadapi suatu kendala atau permasalahan sangat memungkinkan untuk melemahkan efikasi diri individu. Namun ketika individu memiliki efikasi diri yang kuat dengan kata lain memiliki keyakinan yang kuat, maka individu tersebut diyakini dapat mengatasi berbagai kendala yang akan dihadapi meskipun kendala tersebut tergolong sulit untuk diatasi.

Selain Bandura, Corsini juga menyampaikan aspek-aspek dari *self-efficacy* (Hasin, 2018), yaitu:

a) Kognitif

Merujuk pada kemampuan individu yang menggunakan kognitifnya dengan tujuan menemukan dan menyusun langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan kendala atau permasalahan yang timbul.



b) Motivasi

Merujuk pada kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri agar melakukan tindakan yang tepat dan efisien untuk menyelesaikan kendala atau permasalahan yang timbul. Motivasi dalam *self-efficacy* digunakan untuk meramalkan sukses atau gagalnya usaha.

c) Afeksi

Merujuk pada kemampuan individu untuk mengendalikan emosi yang timbul dengan tujuan untuk menemukan hasil yang diinginkan. Pengendalian emosi berdampak pada kendali diri dalam mengelola pengalaman emosional individu.

d) Seleksi

Merujuk pada proses untuk mempertimbangkan secara matang apakah individu tersebut dapat menyelesaikan kendala atau permasalahan yang dihadapinya. Umumnya individu lebih memilih menghindari hal-hal yang berada di luar kemampuannya, tetapi juga terdapat individu yang menyukai tantangan lebih memilih untuk menghadapi kendala atau permasalahan tersebut.

### C. *Employee Engagement*

#### 1. Pengertian *Employee Engagement*

Hasibuan (2003) mengartikan karyawan sebagai orang yang menjual jasa baik pikiran maupun tenaga dan nantinya mendapatkan kompensasi dengan besaran yang sudah ditetapkan di awal (Rizaldi, 2020). Sementara UU no. 13 tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja sebagai individu yang bisa melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Macey & Schneider (2008) mendefinisikan *engagement* sebagai karakter individu yang memiliki kecenderungan untuk bekerja dan beraktivitas dengan semangat yang tinggi (Adi, 2018). Sementara Albrecht (2013) memaparkan bahwa *engagement* adalah pernyataan positif dari individu untuk sungguh-sungguh berkontribusi dalam memajukan organisasi (Adi, 2018). Adapun ciri-ciri dari *engagement* menurut Byrne (2015) adalah keseimbangan ciri pada ranah kognitif, afektif, serta *body language* yang tentunya berfokus pada pencapaian tujuan dan target organisasi tersebut. Lebih lanjut, Bryne mengatakan bahwa individu yang memiliki karakter personal yang positif memiliki energi dan disalurkan melalui usaha-usahanya yang kontinu dalam mencapai tujuan serta target organisasi (Adi, 2018).

Istilah *employee engagement* mulai diperkenalkan oleh Kahn pada sekitar tahun 1990. Menurut Kahn, *employee engagement* adalah individu yang hadir secara psikologis, merasakan atmosfer kerja secara lahiriah,

terhubung dan menyatu dengan tugas dan lokasi kerja, dan fokus untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi. (Schaufeli, 2012). Gallup berpendapat bahwa karyawan dengan *engagement* yang baik memiliki karakteristik sangat antusias dan berkomitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Adi, 2018).

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan suatu keterikatan karyawan terhadap organisasinya yang ditandai dengan rasa antusias dan komitmen tinggi untuk ikut berkontribusi sekaligus memajukan organisasi tempatnya berproses.

Thomas (2007) menerangkan beberapa karakteristik dari *employee engagement* (Sujono, 2018), antara lain:

- a) Kesiapan
  - 1) Siap untuk memberikan dedikasinya terhadap pekerjaan.
  - 2) Berinovasi untuk menemukan cara kerja yang lebih efektif.
  - 3) Bersemangat ketika melakukan suatu pekerjaan.
- b) Kerelaan
  - 1) Rela untuk memotivasi diri sendiri demi mencapai kesuksesan.
  - 2) Rela untuk bekerja keras demi perusahaan.
- c) Kebanggaan
  - 1) Bangga pada pekerjaan yang dimilikinya.
  - 2) Aktivitas pekerjaan dilakukan secara komprehensif.

Gallup mengkategorikan karyawan sesuai dengan tingkat *engagement* mereka terhadap organisasi (Sujono, 2018), diantaranya:

a) *Engaged*

Merupakan karyawan yang komitmen dan konsisten dalam melakukan pekerjaannya, serta mampu memaksimalkan kelebihan yang dimilikinya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan *engaged* juga memiliki minat yang tinggi untuk turut berkontribusi di perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi keinginan perusahaan atas dirinya.

b) *Not engaged*

Merupakan karyawan yang berfokus pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Karyawan dengan kategori ini umumnya merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan, hal ini biasa disebabkan oleh hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun atasannya.

c) *Actively disengaged*

Merupakan karyawan yang secara gambling memperlihatkan ketidaksukaannya terhadap organisasi tempatnya bekerja dan merasa tidak senang akan pencapaian rekan kerjanya terhadap perusahaan.

## 2. Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Branham dan Hirschfeld memaparkan beberapa faktor universal yang dapat mempengaruhi *employee engagement* (Sujono, 2018), diantaranya adalah:

- a) Pemimpin yang perhatian, peduli, kompeten, dan terlibat (*engage*).
- b) Manajer yang mampu membuat karyawan merasa dibutuhkan dan terlibat (*engage*).
- c) Kerja sama yang baik di setiap *level*.
- d) Pengkayaan pekerjaan dan pertumbuhan yang profesional.
- e) Apresiasi atas partisipasi karyawan.
- f) Mempedulikan kesejahteraan karyawan, baik materi maupun psikis.

Sementara McBrain (2007) menjelaskan tiga faktor yang menyebabkan terciptanya *employee engagement* (Sujono, 2018), diantaranya:

### a) Organisasi

Segala yang terkandung didalam organisasi, mulai dari visi misi, *brand* organisasi, hingga budaya organisasi merupakan faktor yang dapat menciptakan *engagement* pada karyawan. Budaya kerja yang dimaksud adalah budaya yang mengedepankan transparansi, keterbukaan, komunikasi yang baik dan sifat suportif antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja

### b) Manajemen dan *leadership*

Pemimpin yang baik diwajibkan untuk menguasai beberapa keterampilan guna menciptakan keterikatan (*engagement*) terhadap

karyawannya, keterampilan tersebut antara lain komunikasi, teknik pemberian *feedback*, dan penilaian terhadap kinerja.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang suportif, nyaman, adil secara distributif dan prosedural, memperhatikan keinginan karyawan saat akan mengambil keputusan dan memperhatikan *life-balance* karyawannya dapat menciptakan keterikatan (*engagement*) pada karyawan.

3. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan *engagement* merupakan sifat yang positif dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan berlandaskan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Fauziah, 2016). Karakteristik tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

a) *Vigor*

Karakter karyawan yang penuh dengan energi, memiliki ketangguhan mental, tidak cepat lelah, berusaha memberikan usaha yang terbaik dan mampu menghadapi kesulitan-kesulitan yang datang.

b) *Dedication*

Karakter karyawan yang penuh perhatian, ketertarikan, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan karakter ini juga menyukai tantangan baru, memberikan inspirasi terhadap orang di

sekitarnya, serta merasa bangga dengan pekerjaannya yang sekarang.

c) *Absorption*

Karakter karyawan yang memiliki penyerapan penuh terhadap pekerjaannya, penyerapan yang dimaksud adalah menikmati pekerjaannya, penuh dengan konsentrasi, merasa senang ketika terlibat dalam suatu pekerjaan, dan merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja.

**D. *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Komunikasi Interpersonal**

Pearson, dkk (2011) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi antar dua individu atau lebih secara tatap muka untuk mencapai kesepakatan makna antar individu. Proses komunikasi interpersonal ini membutuhkan beberapa pemicu agar terjadinya proses ini, salah satunya pemaknaan diri dari individu tersebut, hal ini senada dengan salah satu faktor yang mempengaruhi komunikasi sendiri.

Faktor memaknai konsep diri memiliki kaitan erat dengan prinsip *employee engagement*. Para ahli memiliki pemaparan yang bermacam-macam mengenai faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, diantara faktor-faktor yang disebutkan oleh para ahli terdapat faktor kerja sama di setiap level, apresiasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Beberapa faktor tersebut akan berdampak pada bagaimana individu memaknai dirinya sendiri. Apakah individu tersebut merasa bahwa dirinya dinilai baik oleh rekan kerjanya atau

tidak. Ketika individu tersebut merasa dirinya baik, maka individu tersebut akan baik pula dalam memaknai dirinya sendiri dan nantinya akan mendorong terjadinya proses komunikasi interpersonal.

Konsep memaknai diri sendiri juga memiliki kaitan erat dengan prinsip *self-efficacy*. Prinsip tersebut memiliki faktor yang mempengaruhi terbentuknya *self-efficacy*, yaitu informasi yang didapatkan individu mengenai dirinya. Semakin baik informasi yang diterima oleh individu, semakin baik individu tersebut memaknai dirinya sendiri, hal ini akan menjadi efek domino yang nantinya berakhir pada kemampuan individu untuk membangun hubungan melalui komunikasi interpersonal.

Selain satu faktor di atas, faktor lain dalam prinsip komunikasi interpersonal juga memiliki hubungan erat dengan *employee engagement* dan *self-efficacy*, salah satunya yaitu aspek ekspresi diri. Ekspresi diri yang dimaksud adalah dimulai dari bagaimana individu mengekspresikan dirinya sendiri, hingga sampai ke gagasan-gagasan yang ada dipikirkannya.

Ekspresi diri individu berhubungan dengan prinsip *employee engagement*, lebih rincinya pada faktor organisasi dan lingkungan tempat individu berkontribusi. Bienvenu (1971) mengatakan bahwa tidak sedikit individu yang merasa kesulitan dalam mengekspresikan dirinya, terlebih gagasan-gagasan yang ada dalam pikirannya. Namun dengan dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat individu merasa memiliki keterikatan dengan organisasi tersebut. Perasaan *engaged* (terikat) ini akan



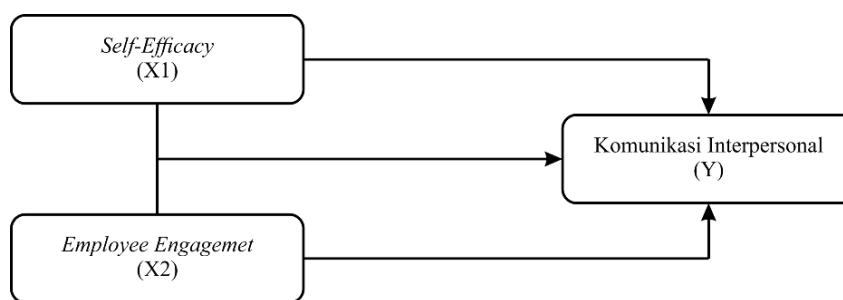
menyebabkan individu merasakan kebebasan dalam mengekspresikan dirinya, terlebih menyampaikan gagasan yang ia miliki.

Faktor ekspresi diri dalam prinsip komunikasi interpersonal juga berkaitan dengan faktor status individu di dalam lingkungan yang terdapat pada prinsip *self-efficacy*. Ketika individu memiliki status yang tinggi atau dianggap berwibawa oleh rekan kerjanya, maka akan memudahkan individu untuk mengekspresikan dirinya, memberikan gagasan-gagasan yang ada dalam pikirannya. Individu yang memiliki status tinggi dalam lingkungannya pasti sudah melewati berbagai proses. Proses-proses tersebut tidak lepas dari prinsip *self-efficacy*. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dan harapan hasilnya realistis akan mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan bertahan sekuat tenaga sampai tugasnya selesai. Jika konsep *self-efficacy* ini konsisten diterapkan oleh individu, maka memungkinkan individu tersebut dianggap sebagai pribadi yang pekerja keras dan cekatan, yang kemudian akan mendapatkan statusnya tersendiri dalam lingkungan kerjanya.

Individu dengan prinsip keterikatan terhadap organisasi dan *self-efficacy* yang baik akan memudahkan individu tersebut menjalin hubungan interpersonal melalui proses komunikasi. Selain menjalin hubungan, komunikasi interpersonal juga dibutuhkan oleh tiap individu, dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa kehadiran orang lain. Selain itu, individu juga membutuhkan pemenuhan-pemenuhan keamanan, jasmani, memiliki, kepercayaan diri, aktualisasi, dan partisipasi yang mana hal ini bisa didapatkan melalui komunikasi interpersonal. Bagi

sebagian besar individu, komunikasi interpersonal juga sangat diperlukan agar kesehatan mental mereka tetap terjaga (Sarmiati, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu sudah membuktikan adanya korelasi antara prinsip-prinsip di atas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Khalimah & Sarah tahun 2021 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal. Hal senada juga disampaikan oleh Kharisma tahun 2019 melalui penelitiannya, ia mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan komunikasi interpersonal.



Gambar 2.1: Kerangka konsep penelitian

## E. Hipotesis Penelitian

Berangkat dari pemaparan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
- $H_a$  : Terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Menurut Kurniawan & Puspita (2016), penelitian merupakan suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan maupun menyelesaikan permasalahan yang timbul. Penelitian adalah kegiatan yang terstruktur secara menyeluruh dengan tujuan memecahkan problematika yang ada dan menghasilkan *output* berupa laporan hasil penelitian tersebut. Metode penelitian merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data dengan makna dan kepentingan tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menguji teori-teori objektif dengan melakukan uji terhadap hubungan antar variabel yang bisa diukur menggunakan suatu instrumen sehingga menghasilkan data numerik yang kemudian dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik, bertujuan untuk memverifikasi maupun mengungkapkan suatu teori atau variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pemaparan ahli di atas, pendekatan kuantitatif memiliki makna suatu metode yang menggunakan instrumen untuk menguji suatu variabel maupun teori sehingga menghasilkan data numerik yang kemudian akan diolah atau dianalisis melalui prosedur statistik. Adapun tujuan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui hubungan dari *self-efficacy*

dan *employee engagement* terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan *office* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Baik dari setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maupun secara simultan dari dua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah segala hal dan berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti guna didalami untuk mendapatkan informasi darinya, yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sugiyono (2013) memaknai variabel sebagai suatu atribut atau karakteristik dari individu maupun kelompok yang bisa diamati dan diukur, juga bervariasi di antara individu maupun kelompok yang dipelajari. Secara umum variabel bervariasi antara dua atau lebih kategori, dan itu dapat diukur dan dinilai pada skala (Sugiyono, 2013).

Peneliti menggunakan dua variasi variabel dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Variabel Independen / Variabel Bebas

Variabel independen/variabel bebas juga sering dikenal sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Merupakan variabel yang memiliki potensi teoritis untuk menyebabkan perubahan atau mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen umumnya disimbolkan dengan huruf X.

### 2. Variabel Dependen / Variabel Terikat

Variabel dependen/variabel terikat juga sering dikenal sebagai variabel *output*. Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena

adanya variabel independen. Variabel dependen menjadi permasalahan inti bagi peneliti yang kemudian menjadi objek penelitian. Umumnya disimbolkan dengan huruf Y.

Adapun variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : *Self-Efficacy* (X1)

*Employee Engagement* (X2)

Variabel terikat : Komunikasi Interpersonal (Y)

### C. Definisi Operasional

Azwar (2018) mengatakan bahwa ketika suatu variabel menjadi objek penelitian, maka dibutuhkan penjelasan secara nyata mengenai konstruk yang akan digunakan, hal ini dilakukan guna mengetahui instrumen mana yang digunakan untuk memperoleh data yang valid mengenai variabel yang diteliti. Definisi operasional dibutuhkan guna menyeragamkan pemahaman dari berbagai pengertian yang ada antara peneliti dengan pembaca agar tidak terjadi perbedaan pemahaman (Kulsum, 2008). Maka dari itu, definisi operasional dari masing-masing variabel yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

#### 1. *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan harapan yang cukup spesifik, berkaitan dengan sebuah keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu atau serangkaian perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu. Adapun aspek-aspek dari *self-efficacy* menurut Bandura (1997)

meliputi *level* (tingkatan), *generality* (keadaan umum, dan *strength* (kekuatan).

## 2. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah individu yang hadir secara psikologis, merasakan atmosfer kerja secara lahiriah, terhubung dan menyatu dengan tugas dan lokasi kerja, dan fokus untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi. Adapun aspek-aspek dari *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) meliputi *vigor* (energi, stamina), *dedication* (dedikasi, antusiasme), *absorption* (penyerapan, konsentrasi).

## 3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah proses yang menggunakan pesan dengan tujuan kesepakatan pemaknaan yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam situasi yang kondusif bagi kedua belah pihak. Adapun aspek-aspek dari komunikasi interpersonal menurut Pearson, dkk (2011), Liliweri (2011), Mulyana (2014), DeVito (2016), dan Singh (2014) adalah kemampuan, kesepakatan pemaknaan, hubungan antar individu, situasi, kecerdasan emosional, dan metode.

## **D. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi

Populasi merupakan area generalisasi, tersusun dari: objek/subjek yang memiliki derajat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti

guna dipelajari dan dapat memberikan informasi yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013; Margono, 2004).

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari berbagai *department* yang berbeda dengan rincian:

Tabel 3.1: *Pembagian department karyawan (sumber data perusahaan)*

1	Logistic & Distribution	4
2	Maintenance	12
3	QA & QC	3
4	Procurement	3
5	HR & GA	3
6	Finance	1
7	Production	15
8	Management System	1
9	Sales	3
	<b>Total</b>	<b>45</b>

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dapat merepresentasikan keadaan populasi tersebut (Sugiyono, 2013; Hardani, dkk., 2020).

Peneliti menggunakan teknik *total sampling* dalam penelitian ini. *Total sampling* adalah teknik penarikan sampel yang di mana besaran sampel sama dengan besaran populasi (Sugiyono, 2013). Adapun alasan peneliti menggunakan teknik *total sampling* dalam pengambilan sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Seperti yang sudah dipaparkan, populasi karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi berjumlah 45 karyawan, Arikunto (2002) menjelaskan bahwa jika responden berjumlah kurang dari 100, maka sampel bisa

diambil secara keseluruhan sehingga menjadi penelitian populasi. Namun dalam proses

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Kualitas data hasil penelitian ditentukan oleh dua faktor, salah satunya yaitu kualitas teknik pengumpulan data. Pengumpulan data merupakan proses terpadu yang bertujuan untuk memperoleh data primer guna keperluan penelitian (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner (angket) dan wawancara

### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilangsungkan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan maupun pernyataan-pernyataan tertulis terkait dengan sebuah variabel dan nantinya akan dijawab oleh responden. Kuesioner juga berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan dan mengukur perilaku dari responden (Sugiyono, 2013; Hardani, dkk., 2020). Kuesioner dapat dikatakan efisien ketika peneliti memahami variabel yang akan diukur dan juga mengerti apa yang perlu diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013).

### **2. Wawancara (Interview)**

Wawancara merupakan proses sosial antar dua orang yang melibatkan proses psikologis sehingga menuntut individu memberikan berbagai tanggapan sesuai dengan maksud penelitian secara timbal balik (Hardani, dkk., 2020). Wawancara biasanya digunakan ketika peneliti ingin



melakukan studi pendahuluan guna menemukan problematika yang layak diteliti, ataupun ingin mengetahui secara lebih dalam maksud dari tanggapan responden, dan tentunya dengan jumlah responden yang sedikit (Sugiyono, 2013).

### 3. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghimpun dan menganalisis berbagai dokumen, baik tertulis, gambar, karya, maupun elektronik (Nilamsari, 2014). Peneliti menggunakan studi dokumen guna keperluan penguatan data awal penelitian dalam menaruh asumsi.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan hal penting bagi peneliti dalam usahanya meraih tujuan penelitian (Winarno, 2013). Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui dan memperoleh data kuantitatif mengenai macam karakteristik dari satu variabel secara objektif (Hardani, dkk., 2020). Instrumen penelitian dipergunakan untuk mengukur *value* dari variabel yang akan diteliti, maka jumlah instrumen penelitian berbanding lurus dengan jumlah variabel yang akan diteliti. Jika variabel penelitian berjumlah tiga, maka instrumen penelitian yang digunakan juga berjumlah tiga (Sugiyono, 2013).

Skala pengukuran adalah suatu hal yang sudah disepakati dan digunakan sebagai tolak ukur guna menetapkan panjang pendeknya interval yang ada di

dalam alat ukur, sehingga menghasilkan *output* berupa data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan skala Likert sebagai jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert berisi pernyataan mengenai pendapat, respon, pandangan, sikap dari individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial, yang di mana fenomena sosial tersebut sudah ditetapkan oleh peneliti dan disebut dengan variabel (Sugiyono, 2013; Hardani, dkk., 2020).

Pernyataan yang ada disusun dari dua konotasi yang berbeda, terdapat pernyataan dengan konotasi positif atau bersifat mendukung variabel (*favourable*) dan pernyataan dengan konotasi negatif atau bersifat tidak mendukung variabel (*unfavourable*). Setiap *item* atau pernyataan di dalam penelitian ini diberikan empat opsi jawaban dan setiap opsi jawaban memiliki skor yang berbeda-beda sesuai dengan jawaban responden. Setiap jenis pernyataan juga memiliki urutan skor yang berbeda antara pernyataan *favourable* dengan pernyataan *unfavourable*.

Tabel 3.2 Kategorisasi skor instrumen

Opsi Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Peneliti menggunakan *google form* sebagai sarana untuk menyebarkan instrumen kepada responden dengan alasan keterbatasan biaya dan efisiensi waktu. Sugiyono (2013) mengatakan jumlah instrumen berbanding lurus

dengan jumlah variabel, maka dari itu terdapat tiga macam instrumen dalam penelitian ini, yaitu instrumen untuk mengukur *employee engagement*, *self-efficacy*, dan komunikasi interpersonal.

#### 1. Skala *Employee Engagement*

Instrumen pertama yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel *employee engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan sudah diadaptasi sekaligus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Vibrayani yang terdiri dari 17 *item*. Di dalam *preliminary manual* tidak tercantum *blueprint* yang memuat indikator dari skala ini. Maka dari itu peneliti menggunakan *blueprint* dan indikator yang dirancang oleh Sujono (2018). Aspek *vigor* diukur dengan 6 pernyataan, aspek *dedication* diukur dengan 5 pernyataan, dan aspek *absorption* diukur dengan 6 pernyataan. (Vibrayani, 2012; Sujono, 2018). Adapun alasan peneliti menggunakan *Utrecht Work Engagement (UWES)* sebagai skala pengukuran dikarenakan memiliki skor koefisien reliabilitas berkisar antara 0,80 - 0,90 yang dapat dikatakan reliabel. (Schaufeli, dkk., 2006).

Tabel 3.3 *Blueprint skala employee engagement*

Aspek	Indiaktor	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
<i>Vigor</i>	Bereenergi	1, 2	-	2
	Kemauan bekerja tinggi	7	-	1
	Tidak mudah lelah	8	-	1
	Mampu menghadapi kesulitan	13, 14	-	2
<i>Absorption</i>	Menikmati pekerjaan	9	-	1
	Konsentrasi penuh saat bekerja	4, 15	-	2
	Tidak terpisahkan dari pekerjaan	10, 16	-	2
	Merasa waktu cepat berlalu saat bekerja	3	-	1
<i>Dedication</i>	Antusias	5, 6	-	2
	Menginspirasi	11	-	1
	Menyukai tantangan	17	-	1
	Bangga dengan pekerjaannya	12	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

## 2. Skala *Self-Efficacy*

Kemudian untuk mengukur variabel *self-efficacy*, peneliti menggunakan *General Self-Efficacy Scale (GSES)* yang dikembangkan oleh Ralf Schwarzer, dkk (1992) yang didasarkan pada teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (1977). Secara autentik *General Self-Efficacy Scale (GSES)* menggunakan bahasa Jerman, namun telah diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris oleh Mary Wegner dan diadaptasi serta diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Pratiwi (2015) (Schwarzer & Jerusalem, 1993; Pratiwi, 2015; Hasin, 2018). *General Self-Efficacy Scale (GSES)* terdiri dari 10 *item*. Di dalam *preliminary manual* tidak tercantum *blueprint* yang memuat indikator dari skala ini. Maka dari itu peneliti menggunakan *blueprint*

dan indikator yang disusun oleh Pratiwi (2015). Alasan peneliti menggunakan skala milik Schwarzer ini dikarenakan memiliki skor koefisien reliabilitas antara 0,82 - 0,93 yang dapat dikatakan reliabel (Schwarzer & Jerusalem, 1993).

Tabel 3.4 *Blueprint skala self-efficacy*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
<i>Level</i>	Keyakinan individu atas kapasitasnya mengenai tingkat kesulitan tugas	6, 9	-	2
	Pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau kegiatan	4, 10	-	2
<i>Strength</i>	Tingkat keteguhan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya	8, 2, 1	-	3
<i>Generality</i>	Keyakinan individu akan kemampuannya untuk melangsungkan peran dalam berbagai kegiatan	5, 7, 3	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>		<b>10</b>

### 3. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal pada penelitian ini adalah skala yang dirancang oleh peneliti. Untuk merancang suatu instrumen diharuskan melewati beberapa proses sehingga menjadikan instrumen yang dirancang oleh peneliti pantas diaplikasikan pada penelitian ini. Proses yang dimaksud meliputi penentuan teori utama untuk variabel komunikasi interpersonal, merancang definisi operasional, menentukan aspek dan indikator dari teori yang dipilih, membuat pernyataan atau *item*

berdasarkan indikator yang ditentukan, mengkonsultasikan *blueprint* yang sudah dirancang kepada *expert judgement*, melakukan *Content Validity Ratio (CVR)* kepada *expert judgement*, dan melakukan uji keterbacaan kepada beberapa sampel di luar sampel penelitian.

Skala ini menggunakan acuan teori psikoanalisis yang diperkenalkan oleh Sigmund Freud. Sementara itu peneliti menggunakan definisi mengenai komunikasi interpersonal yang dipaparkan oleh beberapa ahli untuk menentukan aspek-aspek yang akan dijadikan tolak ukur di dalam skala komunikasi interpersonal ini. Beberapa ahli yang peneliti ambil pandangan mereka terhadap komunikasi interpersonal adalah Pearson, dkk (2011); Liliweri (2011); Mulyana (2014), DeVito (2016); dan Singh (2014). Dari para ahli tersebut peneliti memperoleh aspek-aspek dari komunikasi interpersonal, aspek-aspek tersebut adalah 1) kemampuan, 2) kesepakatan pemaknaan, 3) hubungan antar individu, 4) situasi, 5) kecerdasan emosional, 6) metode.

Pada proses awal konstruksi skala komunikasi interpersonal terdapat 6 aspek dan 18 *item* yang dimaksudkan untuk menggambarkan kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh individu, yaitu:

Tabel 3.5 *Blueprint awal skala komunikasi interpersonal*

Aspek	Indikator	Item.	F/UF
Kemampuan	Individu merasa percaya diri dengan kemampuan wicaranya	1	F
		2	F
		3	UF
Kesepakatan pemaknaan	Individu mampu menyelaraskan dua ide pembicaraan menjadi satu pemahaman	4	F
		5	UF
		6	UF
Hubungan antar individu	Individu mampu menjalin hubungan positif terhadap individu lain	7	F
		8	UF
		9	UF
Situasi	Individu mampu menciptakan situasi yang kondusif ketika berbincang	10	F
		11	F
		12	UF
Kecerdasan emosional	Individu mampu memahami pesan yang disampaikan oleh lawan bicara	13	F
		14	F
		15	UF
Metode	Individu mampu menyampaikan dan menerima pesan baik secara verbal maupun non-verbal	16	F
		17	F
		18	UF
<b>Jumlah item = 18 item</b>			

Setelah dilakukan *Content Validity Ratio (CVR)* kepada 3 *expert judgement*, didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil CVR skala komunikasi interpersonal

	Panel 1	Panel 2	Panel 3	Ne	CVR
Item 1	3	3	3	3	1
Item 2	3	3	3	3	1
Item 3	3	3	2	2	0,333333
Item 4	3	3	3	3	1
Item 5	3	3	1	2	0,333333
Item 6	3	3	3	3	1
Item 7	3	2	1	1	-0,333333
Item 8	3	3	1	2	0,333333
Item 9	3	3	3	3	1
Item 10	3	3	3	3	1
Item 11	3	3	3	3	1
Item 12	3	3	3	3	1
Item 13	3	3	3	3	1
Item 14	3	3	3	3	1
Item 15	3	3	3	3	1
Item 16	3	3	3	3	1
Item 17	3	3	3	3	1
Item 18	3	3	2	2	0,333333

**Total item valid = 13**

Meninjau pada tabel *Lawshe's Content Validity Ratio* dengan jumlah panelis < 5 orang, maka *critical values* yang harus diperoleh untuk masing-masing *item* adalah 1. Maka diketahui terdapat 5 *item* yang gugur dalam proses *Content Validity Ratio (CVR)*, yaitu *item 3*, *item 5*, *item 7*, *item 8*, dan *item 18*. Hasil akhir dari proses *Content Validity Ratio (CVR)* untuk skala komunikasi interpersonal ini adalah 13 *item* valid yang sudah dikurangi dengan 5 *item* gugur.



Tabel 3.7 *Blueprint akhir skala komunikasi interpersonal*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
Kemampuan	Individu merasa percaya diri dengan kemampuan wicaranya	3, 4	-	2
Kesepakatan Pemaknaan	Individu mampu menyelaraskan dua ide atau lebih menjadi satu pemahaman	16	2	2
Hubungan Antar Individu	Individu mampu menjaga hubungan positif antar individu	-	9	1
Situasi	Individu mampu menciptakan situasi kondusif ketika berbincang	1, 12	11	3
Kecerdasan Emosional	Individu mampu memahami pesan yang disampaikan oleh lawan bicara	7, 17	6	3
Metode	Individu mampu untuk menyampaikan dan menerima pesan baik secara verbal maupun non-verbal	10, 18	-	2
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

### G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari pengumpulan data yang sudah dilakukan dengan cara pengelompokan data ke dalam kelompoknya, penjabaran data ke masing-masing unit, melakukan sintesa, penyusunan ke dalam pola, pemilahan data penting yang akan ditinjau, sampai ke pembuatan kesimpulan yang mudah dimengerti bagi diri sendiri maupun pembaca (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan *software SPSS 22 (Statistical Package for The Social Sciences) for Windows* untuk membantu peneliti dalam melakukan analisis data

## 1. Analisis Deskriptif

### a. Mean atau Rata-Rata Hipotetik

Digunakan untuk mencari wakil dari himpuna data, dilakukan dengan rumus:

$$M = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \Sigma item$$

Keterangan:

***M*** : Mean hipotetik

***iMax*** : Skor tertinggi *item*

***iMin*** : Skor terendah *item*

**$\Sigma item$**  : Jumlah *item* dalam skala

### b. Standar Deviasi

Dilakukan guna mengetahui kedekatan data dengan rata-rata, dilakukan dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{6}(iMax - iMin)$$

Keterangan:

***SD*** : Standar deviasi

***iMax*** : Skor tertinggi sampel

***iMin*** : Skor terendah sampel

c. Kategorisasi

Dilakukan guna mengetahui tingkatan dari suatu variabel, dilakukan dengan menggunakan norma pedoman berikut:

Tabel 3.8 *Pedoman kategorisasi*

Kategorisasi	Norma
Rendah	$X \leq (M-1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data terdistribusi, hal ini menjadi syarat untuk menentukan jenis analisis statistik yang akan digunakan selanjutnya. (Hidayati dkk, 2019). Pada penelitian ini, uji normalitas dilaksanakan dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk dikarenakan data tidak lebih dari 50 sampel dengan taraf signifikansi yang diberlakukan sebesar 5% atau 0,05 yang berarti jika hasil signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal (Wilk & Chen, 1968). Uji Shapiro-Wilk dilakukan dengan rumus berikut:

$$W = \frac{(\sum a_i x_i)^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2}$$

Keterangan:

**W** : Nilai statistik Shapiro-Wilk

**$a_i$**  : Koefisien test Shapiro-Wilk

**$x_i$**  : Data sampel ke-i

**$\bar{x}$**  : Rata-rata data sampel

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mencari apakah terdapat hubungan linear atau tidak secara signifikan terhadap kedua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity* yang mana jika nilai signifikansi linearitas sebesar  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono & Susanto, 2015). Adapun rumus uji linearitas adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : Harga F garis linier

$Rk_{reg}$  : Rerata kuadrat regresi

$Rk_{res}$  : Rerata kuadrat residu

3. Uji Hipotesis

a. Korelasi *Product Moment*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2013). Adapun rumus uji korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi

$n$  : Banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum x$  : Jumlah nilai X

$\sum y$  : Jumlah nilai Y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat nilai Y

$\sum xy$  : Jumlah perkalian nilai X dan Y

Untuk mengkategorisasi nilai koefisien korelasi yang diperoleh tinggi atau rendah, peneliti berpedoman pada ketentuan yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007):

Tabel 3.9 Pedoman kategorisasi koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Uji signifikansi korelasi *product moment* dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang sudah diperoleh dengan r tabel.

b. Uji Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan dengan satu variabel terikat

(Sugiyono, 2007). Adapun rumus korelasi berganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2X_1Y + r^2X_2Y - 2 \cdot rX_1Y \cdot rX_2Y \cdot rX_1X_2}{1 - r^2X_1X_2}}$$

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$  : Korelasi antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y

$r^2X_1Y$  : Korelasi *product moment* antara X1 dengan Y

$r^2X_2Y$  : Korelasi *product moment* antara X2 dengan Y

$r^2X_1X_2$  : Korelasi *product moment* antara X1 dengan X2

c. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) dilakukan guna menemukan seberapa besar variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabel terikat (Winarsunu, 2017). Adapun rumus yang digunakan adalah dalam mencari SE dan SR adalah:

$$SE(X)\% = \mathbf{Beta}_x \cdot \mathbf{Koefisien\ Korelasi} \cdot \mathbf{100\%}$$

Keterangan:

**SE** : Sumbangan efektif

**X** : Variabel bebas

**Beta** : Koefisien regresi

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2 \cdot 100\%}$$

Keterangan:

**SR** : Sumbangan relatif

**X** : Variabel bebas

**SE** : Sumbangan efektif

**R<sup>2</sup>** : R square

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sektor industri dasar dan bahan kimia pada subsektor produksi semen. PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi ini memiliki lokasi yang cukup strategis, yaitu berada di tepi jalan Nasional sehingga memudahkan akses keluar masuk kendaraan perusahaan.

Pada awalnya pabrik PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang berada di wilayah Jawa Timur ini merupakan pabrik manufaktur milik perusahaan lain yang bekerja pada subsektor yang sama. Namun PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. menjalin hubungan kerjasama dengan perusahaan tersebut sehingga label perusahaan dari perusahaan sebelumnya berubah menjadi PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi dan dijadikan tempat produksi baru oleh perusahaan tersebut.

PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi ini secara umum terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian produksi (pabrik) dan bagian *office*. Karyawan yang bekerja di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi secara keseluruhan berjumlah lebih dari 200 pekerja, terdiri dari pekerja PKWTT dan PKWT (*outsourse*). Lokasi tugas karyawan PKWTT di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi terbagi menjadi dua, 1)



bertugas di area produksi (pabrik), 2) bertugas di area *office*. Area *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki fasilitas-fasilitas yang layak bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Adapun fasilitas-fasilitas tersebut antara lain *pantry*, masjid, ruangan yang memiliki *air conditioner (AC)*, *smoking area*, taman kecil, *lobby*, kursi dan meja kantor, *wifi*, *meeting room*, tempat parkir mobil, dan tempat parkir motor. PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi juga menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) bagi pada karyawan *office* apabila hendak pergi ke area produksi (pabrik), hal ini sudah menjadi kewajiban guna memenuhi standar keselamatan pekerja.

Terhitung sampai dengan Desember 2022, karyawan yang bekerja pada area *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi secara keseluruhan berjumlah 45 karyawan yang ditempatkan pada beberapa *department* yang berbeda-beda. Adapun *department* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi terdiri dari 9 *department*, yaitu *Logistic & Distribution*, *Maintenance*, *QA & QC*, *Procurement*, *HR & GA*, *Finance*, *Production*, *Management System*, dan *Sales*.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Tempat dan Waktu**

Penelitian ini bertempat di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Waktu pengambilan data di perusahaan tersebut dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023.

## 2. Subjek Penelitian

Peneliti mengambil keseluruhan populasi karyawan *office* yang berjumlah 45 karyawan. Namun data yang dapat peneliti peroleh hanya sejumlah 36 karyawan. Maka dari itu peneliti menetapkan 36 karyawan *office* sebagai subjek penelitian pada penelitian ini.

## 3. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bersamaan dengan program magang yang peneliti lakukan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Komunikasi dan persetujuan mengenai penelitian ini sudah dilakukan dengan *HR & GA* perusahaan tersebut di awal pelaksanaan program magang.

Proses pertama, peneliti melakukan wawancara awal kepada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut guna menemukan fenomena yang dapat diangkat sebagai penelitian. Peneliti juga melakukan studi dokumen perusahaan guna memperkuat data penelitian.

Proses kedua, setelah menemukan fenomena yang terjadi dan diperkuat dengan data yang ada, peneliti melakukan adopsi dan juga penyusunan alat ukur untuk keperluan pengambilan data di perusahaan tersebut. Setelah penyusunan alat ukur rampung, peneliti melakukan *Content Validity Ratio (CVR)* kepada 3 ahli guna validasi alat ukur yang peneliti susun. Selain itu peneliti juga melakukan uji keterbacaan kepada 5 karyawan selain subjek penelitian.

Proses ketiga, setelah mendapatkan validasi alat ukur dan uji keterbacaan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Penyebarluasan formulir dilakukan melalui *HR & GA* perusahaan tersebut untuk kemudian diteruskan kepada para karyawan.

Proses keempat, setelah mendapatkan data penelitian dari kuesioner yang sudah disebarluaskan sebelumnya, peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS 22*. Setelah proses pengolahan data, peneliti melakukan pemaparan hasil dan pembahasan terhadap data yang sudah didapatkan dalam bentuk laporan penelitian skripsi.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

Data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan program *SPSS 22*. Analisis deskriptif dilakukan guna menemukan mean, standar deviasi, *range*, nilai maksimum, dan minimum dari data yang sudah diperoleh

Tabel 4.1: Hasil analisis deskriptif

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<b>SelfEfficacy</b>	36	30	10	40	25	5
<b>Employee</b>	36	51	17	68	42.5	8.5
<b>Komunikasi</b>	36	39	13	52	32.5	6.5

Melihat tabel 4.1, dapat diketahui bahwa skala *self-efficacy* memiliki total skor minimum sebesar 10.00, sementara total skor maksimum sebesar 40.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 25.00, dan standar deviasi sebesar 5.00.

Sementara untuk skala *employee engagement* memiliki total skor minimum sebesar 17.00, sementara total skor maksimum yang didapat sebesar 68.00, dengan mean atau rata-rata sebesar 42.5, dan standar deviasi sebesar 8.5

Melihat skala komunikasi interpersonal, didapati total skor minimum sebesar 13.00, sementara total skor maksimum yang didapat sebesar 52.00, dengan mean sebesar 32.5, dan standar deviasi sebesar 6.5.

Proses selanjutnya dalam analisis deskriptif adalah kategorisasi. Proses ini dilakukan guna mengetahui tingkatan skor dari suatu variabel.

Tabel 4.2 Hasil kategorisasi *self-efficacy*

<b>Kategorisasi SeH</b>				
	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Rendah</b>				
<b>Sedang</b>	6	16.7	16.7	16.7
<b>Tinggi</b>	30	83.3	83.3	100
<b>Total</b>	36	100	100	

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat *self-efficacy* rendah, 6 subjek (16.7%) dengan tingkat *self-efficacy* sedang, dan 30 subjek (83.3%) dengan tingkat *self-efficacy* tinggi.

Tabel 4.3 Hasil kategorisasi employee engagement

<b>Kategorisasi EmH</b>				
	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Rendah</b>				
<b>Sedang</b>	19	52.8	52.8	52.8
<b>Tinggi</b>	17	47.2	47.2	100
<b>Total</b>	36	100	100	

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat *employee engagement* rendah, 19 subjek (52.8%) dengan tingkat *employee engagement* sedang, dan 17 subjek (47.2%) dengan tingkat *employee engagement* tinggi.

Tabel 4.4 Hasil kategorisasi komunikasi interpersonal

<b>Kategorisasi KomH</b>				
	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Rendah</b>				
<b>Sedang</b>	18	50	50	50
<b>Tinggi</b>	18	50	50	100
<b>Total</b>	36	100	100	

Bedarsarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa tidak terdapat subjek dengan tingkat komunikasi interpersonal rendah, 18 subjek (50.0%) dengan tingkat komunikasi interpersonal sedang, dan 18 subjek (50.0%) dengan tingkat komunikasi interpersonal tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05

Tabel 4.5 Hasil uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>SelfEfficacy</b>	0.139	36	0.078	0.949	36	0.099
<b>Employee</b>	0.131	36	0.123	0.953	36	0.135
<b>Komunikasi</b>	0.099	36	0.200	0.972	36	0.496

Berdasarkan tabel 4.5 di ketahui bahwa variabel *self-efficacy* memiliki skor signifikansi sebesar 0.099, sementara variabel *employee engagement* memiliki skor signifikansi sebesar 0.135, dan variabel komunikasi interpersonal memiliki skor signifikansi sebesar 0.496. Ketiga variabel memiliki skor signifikansi  $> 0.05$ , maka dari itu keseluruhan data dari setiap variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity* dengan nilai signifikansi 0.05.

Tabel 4.6 Hasil uji linearitas *self-efficacy* dan komunikasi interpersonal

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Komunikasi* SelfEfficacy</b>	<b>Between Group</b>	<b>(Combined)</b>	106.189	13	8.168	0.982	0.498
		<b>Linearity</b>	22.811	1	22.811	2.742	0.112
		<b>Dev. From Linearity</b>	83.378	12	6.948	0.835	0.616
	<b>Within Groups</b>		183.033	22	8.32		
	<b>Total</b>		289.222	35			

Tabel 4.6 merupakan hasil dari uji linearitas antara variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas, dengan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat. Berdasarkan uji tersebut didapati skor *sig. deviation from linearity* sebesar 0.616, yang mana skor tersebut  $> 0.05$ . Maka dapat diputuskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *self-efficacy* sebagai variabel bebas, dengan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat.

*Tabel 4.7 Hasil uji linearitas employee engagement dan komunikasi interpersonal*

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi* Employee	Between Group (Combined)	106.422	13	8.186	0.985	0.495
	Linearity	31.943	1	31.943	3.844	0.063
	Dev. From Linearity	74.479	12	6.207	0.747	0.694
	Within Groups	183.033	22	8.32		
	Total	289.222	35			

Tabel 4.7 merupakan hasil dari uji linearitas antara *employee engagement* sebagai variabel bebas, dengan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat. Berdasarkan uji tersebut didapati skor *sig. deviation from linearity* sebesar 0.694, yang mana skor tersebut  $> 0.05$ . Maka dapat diputuskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *employee engagement* sebagai variabel bebas, dengan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *product moment* dilakukan untuk mengetahui dan menguji hipotesis antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 4.8 Hasil uji korelasi *product moment*

		SelfEfficacy	Employee	Komunikasi
<b>SelfEfficacy</b>	Pearson Correlation	1	0.674	0.281
	Sig. (2-tailed)		0	0.097
	N	36	36	36
<b>Employee</b>	Pearson Correlation	0.674	1	0.332
	Sig. (2-tailed)	0		0.048
	N	36	36	36
<b>Komunikasi</b>	Pearson Correlation	0.281	0.332	1
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.048	
	N	36	36	36

Meninjau tabel 4.8, didapati hasil korelasi antara variabel *self-efficacy* dengan variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.281. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0.281 tergolong skor dengan hubungan positif yang rendah. Berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek 36 berada pada 0.32. Maka dapat diputuskan bahwa  $H_a$  dapat diterima yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel *self-efficacy* dengan variabel komunikasi interpersonal.

Selain itu, juga didapati hasil korelasi antara variabel *employee engagement* dengan variabel komunikasi interpersonal pada tabel 4.8,



yaitu sebesar 0.332. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0.332 tergolong skor dengan hubungan positif yang rendah. Berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek 36 berada pada 0.32. Maka dapat diputuskan bahwa  $H_a$  dapat diterima yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel *employee engagement* dengan variabel komunikasi interpersonal.

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan terhadap satu variabel terikat.

Tabel 4.9 Hasil uji korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.341	0.116	0.063	2.7829	0.116	2.172	2	33	0.130

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa skor  $R$  sebesar 0.341 dan skor  $R$  Square sebesar 0.116, Maka dapat disimpulkan hubungan antara kedua variabel bebas secara simultan memiliki hubungan sebesar 11.6% dapat diputuskan  $H_a$  dapat diterima yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel bebas secara simultan terhadap satu variabel terikat.

c. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Langkah ini dilakukan untuk mencari seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 *Sajian data beta, koefisien korelasi, dan r square*

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square
X1	0.104	0.281	11.6
X2	0.262	0.332	

Tabel 4.10 menampilkan nilai-nilai dari koefisien regresi (beta), koefisien korelasi, dan r square. Data-data tersebut akan digunakan untuk mencari hasil Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).

Untuk mencari Sumbangan Efektif (SE) menggunakan rumus sumbangan efektif, yaitu  $\text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$ . Maka didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 *Hasil Sumbangan Efektif (SE)*

Sumbangan Efektif (SE)	Nilai
<i>Self-Efficacy (X1)</i>	2.92%
<i>Employee Engagement (X2)</i>	8.70%
<b>R Square</b>	<b>11.6%</b>

Tabel 4.11 merupakan hasil dari Sumbangan Efektif (SE) tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Meninjau tabel 4.11, diketahui bahwa sumbangan efektif *self-efficacy* (X1) terhadap komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 2.92%. Sementara sumbangan efektif *employee engagement* (X2) terhadap komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 8.70%. Kemudian total dari

Sumbangan Efektif (SE) adalah sama dengan R Square atau sebesar 11.6%. Sedangkan sumbangan lainnya sebesar 88.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa melibatkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sumbangan Relatif (SR). Untuk mencari Sumbangan Relatif (SR) menggunakan rumus sumbangan relative, yaitu Sumbangan Efektif (X)% / R Square. Maka didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Efektif (SE)	Nilai
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	25.0%
<i>Employee Engagement</i> (X2)	75.0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.12 merupakan hasil dari Sumbangan Relatif (SR) tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Meninjau tabel 4.12, diketahui bahwa sumbangan relatif *self-efficacy* (X1) terhadap komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 25.0%. Sementara sumbangan relatif *employee engagement* (X2) terhadap komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 75.0%. Kemudian total dari Sumbangan Relatif (SE) adalah sebesar 100%. Nilai sumbangan relatif *employee engagement* (X2) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai sumbangan relatif *self-efficacy* (X1). Maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* (X2) memiliki pengaruh yang

lebih besar terhadap komunikasi interpersonal (Y) dalam lingkup penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

1. Tingkat *self-efficacy* karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari kategorisasi yang sudah dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat *self-efficacy* pada tingkat tinggi dengan persentase 83.3%. Sedangkan sebagian lain dengan persentase 16.7% karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* sedang dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* rendah.

Sementara aspek *self-efficacy* paling kuat yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *strength*. Aspek tersebut menggambarkan tingkat keteguhan dan keyakinan ataupun pengharapan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Bandura (1997) mengatakan bahwa ketika individu memiliki keyakinan dan keteguhan yang kuat terhadap kemampuannya, maka individu tersebut mampu untuk mengatasi berbagai kendala yang akan dihadapi meskipun berbagai kendala yang muncul merupakan kendala yang tergolong sulit (Hasin, 2018). Adapun aspek paling lemah yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *level* yang menggambarkan tingkatan.

*Self-efficacy* merupakan konstruk yang memiliki pengertian keyakinan individu yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul. Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung untuk mengerjakan suatu hal dengan sungguh-sungguh dan akan bertahan sekuat tenaga sampai tugasnya selesai sepenuhnya (Bangun, 2018). Tidak hanya itu, Lunenburg (2011) mengatakan bahwa *self-efficacy* akan mengarahkan individu untuk memilih tugas yang ada sesuai dengan kemampuan dirinya.

Adapun *self-efficacy* tidak lepas dari faktor-faktor yang membentuk konstruk tersebut, diantaranya adalah tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status individu di dalam lingkungannya, dan informasi yang didapat mengenai kemampuan dirinya (Bangun, 2018). Ketika pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan tergolong sulit, maka seorang karyawan membutuhkan waktu untuk menelaah pekerjaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk menentukan keputusan yang akan diambil, apakah dirinya akan mengambil tugas tersebut karena merasa mampu untuk mengerjakan tugas tersebut, ataukah sebaliknya. Hal ini juga dipengaruhi oleh *reward* yang akan didapatkannya ketika dapat menyelesaikan tugas sulit yang dihadapinya. Selain itu faktor-faktor eksternal yang berkaitan dengan penilaian dan status karyawan di dalam lingkungannya juga dapat mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Karyawan yang memiliki pengalaman baik dan dipandang baik oleh lingkungan

tempat nya bertugas akan membuat individu tersebut merasa mampu untuk mengerjakan segala tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan berdampak pada tercapainya target perusahaan dikarenakan karyawan tersebut merasa mampu dan mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

2. Tingkat *employee engagement* karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari kategorisasi yang sudah dilakukan, maka didapati bahwa mayoritas karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat *employee engagement* pada tingkat sedang dengan persentase 52.8%. Sedangkan sebagian lain dengan persentase 47.2% karyawan memiliki tingkat *employee engagement* tinggi dan tidak terdapat karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang rendah.

Sedangkan aspek *employee engagement* paling kuat yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *dedication*. Aspek tersebut merupakan aspek yang menggambarkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki dedikasi yang tinggi, maka karyawan tersebut memiliki karakter penuh ketertarikan dan perhatian serta antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Selain itu karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan menyukai tantangan-tantangan yang baru dan merasa bangga terhadap pekerjaannya saat ini (Schaufeli & Bakker, 2004). Aspek paling

lemah yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah *vigor* yang menggambarkan mengenai semangat atau energi karyawan.

Konstruk *employee engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn sekitar tahun 1990, dia mengartikan bahwa istilah *employee engagement* adalah individu yang hadir secara psikologis, merasakan atmosfer kerja secara lahiriah, terhubung dan menyatu dengan tugas dan lokasi kerja, serta fokus untuk menyelesaikan tugas dengan semangat yang tinggi (Schaufeli, 2012). Macey & Schneider mengatakan bahwa *engagement* merupakan karakter individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan melakukan aktivitas dengan semangat yang tinggi (Adi, 2018). Sementara Thomas mengatakan bahwa individu yang memiliki *employee engagement* yang baik maka akan memiliki karakteristik siap, rela, dan bangga terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang dilakukannya saat ini (Sujono, 2018).

*Employee engagement* tidak dapat terlepas dari faktor-faktor yang membentuk *engagement* seorang karyawan. McBrain mengatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan, yaitu organisasi, manajemen atau *leadership*, dan lingkungan kerja. Organisasi yang terbentuk secara sistematis seperti memiliki visi misi yang jelas, transparan, dan mengedepankan sifat yang suportif antara atasan dan bawahan dapat menciptakan *engagement* terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, pemimpin yang memperhatikan *life-*

*balance* karyawan dan mampu mengemban tugas pemimpin dengan baik juga dapat mempengaruhi *engagement* karyawan. Selain itu faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *engagement* seorang karyawan. Ketika lingkungan kerja memiliki budaya organisasi yang baik, nyaman, bersifat adil baik secara distributif dan prosedural akan menciptakan keterikatan atau *engagement* terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Sujono, 2018). Gallup mengatakan ketika organisasi atau perusahaan yang memiliki atmosfer keterikatan antar karyawan yang baik akan mempengaruhi target pencapaian perusahaan, hal ini dikarenakan ketika *employee engagement* berjalan dengan baik di perusahaan tersebut, maka para karyawan akan memiliki komitmen, konsistensi, dan juga minat yang tinggi untuk turut berkontribusi di perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi keinginan perusahaan atas dirinya (Sujono, 2018).

3. Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Meninjau hasil dari kategorisasi yang sudah dilakukan, didapati bahwa karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki tingkat kemampuan komunikasi interpersonal pada tingkat sedang dengan persentase 50.0% sedangkan sebagian lain dengan persentasi 50.0% memiliki tingkat kemampuan komunikasi interpersonal pada tingkat tinggi.



Adapun aspek komunikasi interpersonal paling kuat yang dimiliki karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah hubungan antar individu. Aspek tersebut merupakan aspek yang menggambarkan erat atau renggangnya hubungan yang dijalin individu terhadap individu lain. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, maka kemampuan komunikasi interpersonal karyawan tersebut akan meningkat. Adapun Aspek komunikasi interpersonal paling lemah yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah situasi. Aspek tersebut menggambarkan mengenai kemampuan individu untuk menciptakan situasi yang kondusif ketika sedang berbincang.

Pearson (2011) memaparkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses yang menggunakan pesan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan pemaknaan antar individu dalam situasi yang kondusif bagi kedua belah pihak (Kharisma, 2019). Sementara DeVito (2016) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan melalui verbal maupun nonverbal dan terjadi antar individu yang saling terhubung. Proses komunikasi interpersonal berfokus pada kemampuan pengekspresian karakter individu dan juga pemaknaan mengenai interaksi antar manusia. Proses komunikasi interpersonal terjadi ketika individu saling mempengaruhi pola perilaku individu lain dan dapat diamati oleh pihak lain (Rusnali, 2017).

Komunikasi interpersonal tidak terlepas dari faktor-faktor yang berperan dalam proses komunikasi interpersonal (Rahmat, 2007), diantaranya adalah persepsi interpersonal. Persepsi interpersonal merupakan kemampuan individu untuk menerjemahkan stimulus yang diberikan oleh komunikator. Apabila individu dapat menerjemahkan stimulus dengan baik, maka proses komunikasi interpersonal akan berjalan sukses. Selanjutnya, faktor konsep diri juga ikut berpengaruh terhadap proses komunikasi interpersonal, faktor ini merupakan cara individu untuk memaknai dirinya sesuai dengan konsep yang ia miliki. Ketika individu memiliki konsep diri yang kuat, maka hal tersebut akan mempengaruhi sekaligus menjadi dasar dalam menjalin komunikasi interpersonal. Faktor atraksi interpersonal juga mempengaruhi proses komunikasi interpersonal. Faktor ini merupakan ketertarikan individu atas kehadiran individu lain yang berperan sebagai komunikator. Ketika individu memiliki atraksi yang positif, maka individu tersebut akan memasuki proses komunikasi interpersonal yang positif dengan individu lain. Selain itu keterbukaan dan hubungan positif antar individu juga mempengaruhi kualitas dari komunikasi interpersonal tersebut. Bandura juga menambahkan bahwa faktor *self-efficacy* individu juga dapat mempengaruhi kualitas komunikasi interpersonal. Ketika individu yakin dan percaya terhadap kemampuan komunikasi yang dimilikinya, maka individu tersebut akan merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan individu lain (Kharisma, 2019).

Beberapa penelitian komunikasi interpersonal yang berkaitan dengan variabel bebas dalam penelitian ini sudah disampaikan pada bagian sebelumnya dengan hasil terdapat hubungan yang positif antara masing-masing variabel bebas terhadap komunikasi interpersonal. Penelitian lain dilakukan oleh Asrar (2021), yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna semakin baik komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada tercapainya target perusahaan.

4. Hubungan antara *self-efficacy* terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Meninjau hasil dari uji korelasi *product moment* yang sudah dilakukan, didapati bahwa variabel *self-efficacy* dengan variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan sebesar 0.281. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0.281 tergolong skor dengan hubungan positif yang rendah. Berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek 36 berada pada 0.32. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *self-efficacy* dengan variabel komunikasi interpersonal dalam lingkup penelitian ini.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh Kharisma (2019). Penelitian tersebut mengatakan bahwa

*self-efficacy* dengan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang positif, dengan kata lain semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan maka semakin baik pula kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kristanto dan Sudibjo (2021) mengatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kemampuan kerja sama karyawan. Kemampuan kerja sama karyawan melibatkan komunikasi interpersonal dan keterikatan antar karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki *self-efficacy* yang baik, maka akan membentuk lingkungan yang baik untuk melakukan kerja sama antar karyawan, komunikasi, dan juga membentuk keterikatan antar karyawan supaya menjadi semakin erat. Hal ini secara tidak langsung dapat berdampak pada tercapainya target perusahaan.

*Self-efficacy* merupakan konsep keyakinan individu atas kemampuan dirinya untuk menghadapi atau menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status individu dalam lingkungan, informasi mengenai kemampuan diri.

Begitu juga dengan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Para karyawan yang bekerja pada area *office* perusahaan tersebut memiliki wawasan dan kemampuan yang mumpuni untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini dibuktikan dengan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap narasumber BA selaku HR & GA di perusahaan

tersebut. BA mengatakan bahwa para karyawan merupakan individu yang memiliki pengalaman yang mumpuni dalam bidangnya masing-masing. Hal senada juga diungkapkan oleh BT yang bekerja di *department logistic & distribution*. BT mengatakan bahwa para karyawan yang bekerja di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sudah melakukan bermacam-macam *training* di berbagai tempat sebagai rangkaian program peningkatan *value* dari karyawan perusahaan. Pemaparan dua narasumber tersebut juga diperkuat oleh studi dokumen yang peneliti lakukan terhadap data training para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 4.13 *List training karyawan bulan Maret-April 2022*

<b>Bulan</b>	<b>Training List</b>
Maret 2022	Working at Height
	Confined Space
	Lifting Equipment Safety
	Mechanical Tools Safety
April 2022	IVL Hazardous Waste Handling
	IVL Mechanical Tools Safety
	Safety Observation Programme (SOP)
	Hot Work Safety
	IVL Personal Protective Equipment (PPE)
	Electric Safety
	Hot Area Safety
	Inspeksi Perancah
	Risk Management & Opportunity
	Rotating Equipment Safety
	Mining Blasting Safety
	Environment Accident Response
	Pelatihan Penilaian Amdal dan Pelaporan RKL/RPL
	Managing High Risk
Incident Investigation Training	

Tabel 4.13 merupakan jenis-jenis *training* atau pelatihan yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi pada bulan Maret dan April tahun 2022. Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah melewati serangkaian *training* pada bulan Maret sampai dengan April tahun 2022. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kemampuan dan *value* dari para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Peningkatan kemampuan ini akan mempengaruhi informasi mengenai kemampuan diri. Karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sudah melalui serangkaian *training* yang diadakan oleh perusahaan, maka karyawan-karyawan tersebut dikenal memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan kata lain, informasi mengenai kemampuan diri yang diperoleh oleh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Banyuwangi merupakan informasi yang positif, hal ini akan berdampak pada *self-efficacy* individu.

Selain itu, para karyawan sudah saling mengetahui perihal rangkaian *training* yang sudah dilakukan oleh diri mereka sendiri maupun rekan kerjanya. Pengamatan yang dilakukan secara tidak langsung terhadap rekanan kerja mereka membuat penilaian terhadap rekan kerja menjadi baik karena dianggap sudah berada dalam kemampuan yang kurang lebih setara. Penilaian yang baik ini juga dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu.

Ketika karyawan sudah memiliki pengetahuan dasar mengenai bidangnya masing-masing, ditambah dengan rangkaian *training* yang sudah dilakukan membuat individu merasa mampu untuk mengerjakan berbagai pekerjaan yang dihadapkan pada diri mereka.

Fakta lain didapati oleh peneliti melalui wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap BA selaku HR & GA perusahaan tersebut. BA mengatakan bahwa pembayaran mengenai gaji mereka dilakukan tepat waktu oleh perusahaan, dan juga dengan nominal yang lebih dari rata-rata. Hal ini membuat para karyawan merasa lebih senang jika dibandingkan dengan *payroll system* perusahaan sebelumnya, yang mana insentif eksternal juga dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu.

5. Hubungan antara *employee engagement* terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari uji korelasi *product moment* yang sudah dilakukan, didapati bahwa variabel *employee engagement* dengan variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan sebesar 0.332. Berdasarkan pedoman kategorisasi yang dipaparkan oleh Sugiyono (2007) diketahui bahwa skor 0.332 tergolong skor dengan hubungan positif yang rendah. Berdasarkan r tabel, skor signifikansi dengan taraf 5% dengan jumlah subjek 36 berada pada 0.32. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *employee engagement* dengan variabel komunikasi interpersonal dalam lingkup penelitian ini.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh Khalimah & Sahrah (2021). Penelitian tersebut mengatakan bahwa *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang positif. Begitu pula dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Putri & Ratnaningsih (2017). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan maka semakin baik pula kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan.

Istilah *employee engagement* merujuk pada keterikatan karyawan terhadap organisasinya yang ditandai dengan rasa antusias dan komitmen yang tinggi untuk turut berkontribusi sekaligus memajukan organisasi tempatnya berproses. Selain itu menurut Thomas (2007) karyawan yang memiliki *engagement* yang baik akan siap berdedikasi, rela memotivasi diri dan bekerja keras, serta bangga terhadap apapun yang berkaitan dengan tempatnya bekerja (Sujono, 2018).

Begitu pula dengan *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Para karyawan yang bekerja pada area *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki *engagement* atau keterikatan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan narasumber BT yang bekerja pada *department logistic & distribution*. BT



menyatakan bahwa dirinya merasa bangga untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan oleh usaha dan proses yang rumit dan juga panjang demi dapat bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu BT mengatakan bahwa untuk mencapai posisinya saat ini bukanlah suatu hal yang mudah. BT harus melewati serangkaian tempaan dari perusahaan tempatnya bekerja untuk dapat mencapai posisinya saat ini.

Informasi lain peneliti dapatkan dari wawancara awal yang dilakukan terhadap narasumber BA selaku HR & GA perusahaan tersebut. BA mengatakan bahwa dirinya harus melewati proses yang panjang untuk mencapai posisinya saat ini. BA juga mengatakan bahwa dirinya sudah mendapatkan berbagai macam *training* dari perusahaan guna meningkatkan kualitas dirinya. Proses tersebut menghasilkan kehidupan yang stabil bagi BA, dan BA merasa senang akan hal itu. Kehidupan yang stabil membuat BA merasa nyaman dan bangga dengan posisinya saat ini dalam perusahaan.

Hal-hal tersebut juga didukung oleh studi dokumen yang peneliti lakukan terhadap masa bakti karyawan yang bekerja pada *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.

Tabel 4.14 Rekapitulasi durasi masa kerja karyawan office PT. ITP Banyuwangi

No.	Masa Bakti	Jumlah Karyawan
1.	< 5 Tahun	1 Karyawan
2.	6 – 10 Tahun	22 Karyawan
3.	11 – 15 Tahun	7 Karyawan
4.	16 – 20 Tahun	13 Karyawan
5.	> 21 Tahun	2 Karyawan
<b>Total</b>		<b>45 Karyawan</b>

Tabel 4.14 merupakan rekapitulasi durasi dari masa kerja karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi sampai dengan bulan November 2022. Berdasarkan studi dokumen yang dilakukan diketahui bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki masa kerja yang tinggi di perusahaan tersebut dengan masa kerja paling lama adalah 23 tahun 9 bulan, dan masa kerja paling sebentar adalah 2 tahun 1 bulan. Tingginya masa kerja karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi pastinya tidak dapat dilepaskan dari faktor yang dipaparkan oleh McBrain perihal mempengaruhi *engagement* karyawan yaitu organisasi, manajemen / *leadership*, dan lingkungan kerja (Sujono, 2018).

Organisasi atau perusahaan tempat para karyawan tersebut dapat dikatakan perusahaan besar dan memiliki visi misi yang kuat dan mengedepankan profesionalitas. Struktur organisasinya sudah tersusun secara sistematis. Sistem *payroll* karyawanpun juga dapat dikatakan berjalan dengan transparan dan tepat waktu. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan keterikatan karyawan atau *employee engagement*.

Selain itu sistem manajemen dan *leadership* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi juga berjalan dengan profesional. Dalam sesi wawancara awal, narasumber BT mengatakan bahwa jika dirinya benar-benar diperlakukan secara profesional oleh perusahaan tempatnya bekerja, berbeda dengan perusahaan sebelumnya tempat dirinya bekerja. Jika BT memberikan lebih kepada perusahaan, maka perusahaanpun akan memberikan *reward* lebih terhadap dirinya.

Linkungan tempat para karyawan bekerja juga dapat mempengaruhi *employee engagement*. Ketika lingkungan kerja memiliki budaya organisasi yang baik, nyaman, bersifat adil baik secara distributif dan prosedural akan menciptakan keterikatan atau *engagement* terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Sujono, 2018). Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian selama melaksanakan penelitian, setiap dua minggu sekali pada Jum'at pagi akan diadakan kerja bakti untuk membersihkan area *office*. Kegiatan ini melibatkan seluruh struktur *officer* perusahaan tersebut. Kemudian di akhir kegiatan akan diadakan pembagian makanan dan minuman secara gratis, dan hal ini pun dijadikan ajang untuk bertukar pikiran antar karyawan. Kegiatan rutinitas tersebut dapat mempererat hubungan antar karyawan dan dapat menciptakan *engagement* terhadap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

6. Hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari uji korelasi berganda yang sudah dilakukan, didapati bahwa *self-efficacy* dan *employee engagement* sebagai variabel secara simultan terhadap variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat memiliki skor *R Square* sebesar 0.116. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan memiliki hubungan terhadap variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel terikat, meskipun hubungan yang ada tergolong lemah.

Sementara skor Sumbangan Efektif (SE) dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 11.6% dengan rincian Sumbangan Efektif (SE) variabel *self-efficacy* (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 2.92%, dan Sumbangan Efektif (SE) variabel *employee engagement* (X2) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 8.70%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) lain sebesar 88.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya skor Sumbangan Relatif (SR) variabel *self-efficacy* (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 25.0%. Sementara skor Sumbangan Relatif (SR) variabel *employee engagement* (X2) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) adalah sebesar 75.0%.

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan hanya untuk mengetahui hubungan antara variabel *self-efficacy* (X1) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) ataupun variabel *employee engagement* (X2) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y). Sementara itu sampai dengan penelitian ini disusun, peneliti belum menemukan penelitian yang benar-benar serupa dengan penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* dengan komunikasi interpersonal pada karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Tingkat *self-efficacy* karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tinggi dengan persentase sebesar 83.3%. Hal ini bermakna bahwa karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Tingkat *employee engagement* karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sedang, dengan persentase sebesar 52.8%. Hal ini bermakna bahwa karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi cukup terikat dengan tugas, lokasi, dan atmosfer kerja di perusahaan. Serta memiliki semangat dan focus yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Banyuwangi yang diperoleh dalam

penelitian ini adalah sedang dengan persentase 50.0%. Hal ini bermakna bahwa karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi memiliki kemampuan yang cukup untuk menyampaikan dan memahami pesan supaya terjadi kesepakatan pemahaman antara kedua belah pihak.

4. Hubungan antara *self-efficacy* terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah sebesar 0.281 yang bermakna memiliki hubungan yang positif. Hal ini bermakna semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
5. Hubungan antara *employee engagement* terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah sebesar 0.332 yang bermakna memiliki hubungan yang positif. Hal ini bermakna semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi.
6. Hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi adalah sebesar 0.116 yang bermakna terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan

*employee engagement* secara simultan terhadap kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan *employee engagement*, maka semakin tinggi tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi. Adapun Sumbangan Efektif (SE) dari *self-efficacy* terhadap komunikasi interpersonal adalah sebesar 2.92%, dan Sumbangan Efektif (SE) dari *employee engagement* terhadap komunikasi interpersonal adalah sebesar 8.70%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) lain sebesar 88.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Bagi manajemen dan karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi
  - a. *Self-efficacy* karyawan

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat *self-efficacy* karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada pada tingkatan yang tinggi. Hal ini merupakan suatu hal positif yang harus dipertahankan oleh perusahaan terutama dalam aspek *strength* yang berkaitan dengan keteguhan dan keyakinan terhadap setiap kemampuan yang dimilikinya. Adapun aspek yang dapat ditingkatkan adalah *level* yang membahas mengenai tingkat kesulitan



tugas. Hal ini dapat ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas-tugas rumit.

b. *Employee engagement* karyawan

Seperti yang diketahui bahwa mayoritas tingkat *employee engagement* karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada pada tingkatan yang sedang. Hal ini merupakan suatu hal positif namun masih memungkinkan untuk ditingkatkan terutama terhadap aspek *vigor* yang membahas mengenai energi dan ketangguhan mental. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang membantu pengembangan diri karyawan serta psikoedukasi.

c. Kemampuan komunikasi interpersonal karyawan

Seperti yang diketahui bahwa tingkat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan *office* PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Banyuwangi berada pada tingkat sedang. Hal ini merupakan suatu hal yang positif namun masih memungkinkan untuk ditingkatkan terutama pada aspek situasi yang membahas mengenai kemampuan individu untuk membentuk suasana kondusif dalam proses komunikasi interpersonal. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan-pelatihan *public speaking* ataupun *gathering* supaya karyawan lebih handal dalam menciptakan suasana yang kondusif.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kajian mengenai ketiga variabel dalam penelitian ini serta melakukan penelitian terhadap subjek yang lebih luas. Selain itu disarankan untuk menambah ataupun mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada peneliti selanjutnya. Adapun contoh variabel terikat lain yang dapat menjadi contoh adalah kinerja, produktivitas, *leadership*, dan kepuasan kerja.

Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menemukan faktor-faktor lain mengenai *self-efficacy*, *employee engagement*, dan komunikasi interpersonal yang belum tercantum pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Al-Afif, A. H. (2022). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Kontrol Diri Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Negeri Tanah Laut Kota Pelaihari*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian: Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asfiyanto, H. (2022). *Intensi Perilaku Alter Ego Pada Pengguna Akun Alter Di Twitter*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Asrar, M. (2021). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan*. (Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhamadiyah Makassar).
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi (2<sup>nd</sup> ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, E. B. R. (2018) *Efikasi Diri Mahasiswa Penyusun Skripsi* (Skripsi: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)
- Bienvenu, M. J. (1971). *An Interpersonal Communication Inventory*. The Journal of Communication. Vol. 21: 381-388
- Chairinnisa, N. A., & Suhariadi, F. (2018). *Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Employee Engagement Pada Anggota AIESEC Surabaya Sebagai*

- Non-Governmental Organization*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 7: 67-78.
- Creswell, J. (2009). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches)* (3<sup>rd</sup> ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Essex: Pearson Education.
- Fauziah, F. (2016). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*. (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Febrianita, R., & Hardjati, S. (2019). *The Power of Interpersonal Communication Skill in Enhancing Service Provision*. *Journal of Social Science Research* Vol. 14: 3192-3199.
- Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9<sup>th</sup> ed). Universitas Diponegoro
- Hardani., Auliya, N., Andriani, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., Utami, E., Sukmana, D., Istiqomah, R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasin, I. A. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kemampuan Problem Solving Siswa Kelas XI IPA MA Miftahul Ulum Jatiroto Lumajang*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Hidayati, T., Handayani, I., Ikasari, I. H. (2019). *Statistika Dasar, Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa*. Purwokerto: CV. Pena Persada.

- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)*. JIMT. Vol. 2(5): 676-691.
- Kementerian Investasi/BKPM. (2021). *Industri Manufaktur Untuk Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*.  
<https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/industri-manufaktur-untuk-percepatan-pertumbuhan-ekonomi-indonesia#:~:text=Industri%20manufaktur%20berkontribusi%20besar%20dalam,75%25%20terhadap%20pertumbuhan%20ekonomi%20Indonesia>.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2017). *Siaran Pers: Indonesia Masuk Kategori Negara Industri*.  
<https://kemenperin.go.id/artikel/18473/Indonesia-Masuk-Kategori-Negara-Industri>
- Khalimah, A. S. D., & Sahrah, A. (2021). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero)-Klaten*. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Kharisma, S. M. (2019). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area).
- Komarudin., & Sarkadi. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Laboratorium Sosial Politik Press.
- Kristanto, Y., & Sudibjo, N. (2021). *Pengaruh Self-Efficacy, Kemampuan Kerja Sama, dan Kemampuan Berpikir Kreatif terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah Karyawan Post Training*. Lembaran Ilmu Kependidikan. Vol. 50(1): 20-30.

- Kulsum, S. (2008). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Proses Pembelajaran Di SMP Negeri 1 Ciparay Kabupaten Bandung*. (Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia).
- Kurniawan, A.W. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1<sup>st</sup> ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Liliweri, A. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy in The Workplace: Implication for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14(1): 1-6.
- Maddux, J. E. (1995). *Self-Efficacy, Adaptation, And Adjustment: Theory, Research, And Application*. New York: Plenum Press.
- Margono. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maulana, S. (2015). *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang).
- Mochklas. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Muliawan, Y., Perizade, B., Cahyadi, A. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang*. *JEMBATAN*. (2): 69-78.
- Nilamsari, N. (2014). *Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif*. *Wacana*. Vol. 13(2): 177-181.
- Ningsih, L. (2018). *Komunikasi Guru Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Darul Falah Bendiljati Kulon Sumbergempol*

- Tulungagung*. (Skripsi: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Tulungagung).
- Nurisetya, G. (2022). *Hubungan Antara Empati dan Altruisme Dengan Peer Engagement Pada Mahasiswa Broken Home di SMP Sunan Ampel Pagelaran Malang*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Pangestu, R. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Locus of Control Terhadap Marital Conflict Pada Pasangan Yang Menjalani Commuter Marriage*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Pratiwi, M. (2015). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Perilaku Menyontek Pada Siswa SMP Ahmad Yani Turen Malang*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Pusat Komunikasi Publik Kementrian Perindustrian. (2015). *Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2023*. Jakarta. <https://kemenperin.go.id/ripin.pdf>
- Putri, V. Y., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Rekan Kerja dan Employee Engagement Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Empati*. Vol. 6(2): 57-61.
- Rakhmawati, Y. (2019). *Komunikasi Antarpribadi (Konsep dan Kajian Empiris)*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Rizaldi, I. T. (2020). *Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Employee Engagement Pada Karyawan*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Rusnali, N. A., Samsinar. (2017). *Komunikasi Antarmanusia: Komunikasi Intrapribadi, Antarpribadi, Kelompok/Organisasi (1<sup>st</sup> ed.)*. Watampone: Giallorossi Publisher.

- Safaria, T. (2016). *Peran Efikasi Diri, Pola Asuh Otoritatif, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kematangan Karir*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 43(2): 154-166.
- Sarmiati, E. R. R. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. Malang: CV. IRDH (Research & Publishing).
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?* *Romanian Journal of Applied Psychology*. Vol. 14(1): 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* (1.1 ed). Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire (A Cross-National Study)*. *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66 (4): 701-716.
- Schwarzer., & Jerusalem. (1993). *Measurement of Perceived Self-Efficacy: Psychometric Scales for Cross-Cultural Research*. Berlin: Freie Universität.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LISREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujono, I. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Employee Engagement) Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per Kota Malang*. (Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Supratiknya, A. (2014) *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.



- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (Ketenagakerjaan).
- Vibrayani. (2012). *Peran Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement*. (Tesis: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada).
- Winarno, M. E. (2013). *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1: Surat Penerimaan Magang Sekaligus Konfirmasi Penelitian



### SURAT KELUAR

Jl. Gatot Subroto Km.05, Lingkungan Kampung Baru,  
Kel.Bulusan, Kec.Kalipuro, Kab.Banyuwangi  
Jawa Timur – INDONESIA  
Telp. : (02-833) 410410.

Nomor : 021/SKL/GMO-HRGA/VII/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth.  
Kepala Program PKL Universitas  
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Di Tempat.

Dengan Hormat,  
Menindaklanjuti surat Nomor : 849/F.Psi/OT.01.7/06/2022 perihal permohonan praktek kerja lapangan/magang di ITP Grinding Mill & Terminal Banyuwangi, maka kami sampaikan bahwa:

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Fakhrurrahman M. Syam	19410118	S1 Psikologi
2	Uki Alfianto	19410116	S1 Psikologi
3	Mohamad Alfi Rayhansyah Idris	19410134	S1 Psikologi
4	Amir Mufid Abdurrouf	19410135	S1 Psikologi

dapat di terima dan melaksanakannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jumlah Peserta 4 (Empat) orang atas nama sesuai dalam proposal/surat pengajuan
2. Bersedia menandatangani surat pernyataan
3. Waktu pelaksanaan periode Agustus-Desember 2022
4. Menyerahkan pas foto 3 x 4 sebanyak 1 lembar
5. Mengikuti induksi 1 hari sebelum waktu pelaksanaan PKL di ITP Grinding Mill & Terminal Banyuwangi
6. Wajib membuat laporan magang dan melakukan seminar laporan tersebut dengan jadwal yang telah ditentukan.

Demikian surat pemberitahuan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Banyuwangi, 4 Juli 2022

Hormat kami,

PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKSA TBK.

  
Bahtiar Alfahrosi  
HR & GA

**Lampiran 2: Hasil CVR Skala Komunikasi Interpersonal**

	<b>Panel 1</b>	<b>Panel 2</b>	<b>Panel 3</b>
Item 1	3	3	3
Item 2	3	3	3
Item 3	3	3	2
Item 4	3	3	3
Item 5	3	3	1
Item 6	3	3	3
Item 7	3	2	1
Item 8	3	3	1
Item 9	3	3	3
Item 10	3	3	3
Item 11	3	3	3
Item 12	3	3	3
Item 13	3	3	3
Item 14	3	3	3
Item 15	3	3	3
Item 16	3	3	3
Item 17	3	3	3
Item 18	3	3	2

	<b>Ne</b>	<b>CVR</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	3	1	VALID
Item 2	3	1	VALID
Item 3	2	0,333333	TIDAK VALID
Item 4	3	1	VALID
Item 5	2	0,333333	TIDAK VALID
Item 6	3	1	VALID
Item 7	1	-0,333333	TIDAK VALID
Item 8	2	0,333333	TIDAK VALID
Item 9	3	1	VALID
Item 10	3	1	VALID
Item 11	3	1	VALID
Item 12	3	1	VALID
Item 13	3	1	VALID
Item 14	3	1	VALID
Item 15	3	1	VALID
Item 16	3	1	VALID
Item 17	3	1	VALID
Item 18	2	0,333333	TIDAK VALID
<b>Total item valid</b>			<b>13</b>

### Lampiran 3: Skala Penelitian

#### 1. Identitas

Nama (boleh inisial) :

Department :

#### 2. Petunjuk Pengisian

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu. Tidak ada jawaban benar salah dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Jika anda SANGAT SESUAI dengan pernyataan berikut.

S : Jika anda SESUAI dengan pernyataan berikut,

TS : Jika anda TIDAK SESUAI dengan pernyataan berikut.

STS : Jika anda SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan berikut.

#### SKALA *SELF-EFFICACY*

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu dapat mengatasi masalah yang sulit jika saya berusaha keras				
2.	Jika seseorang menghadapkan saya pada masalah, saya dapat menyelesaikannya				
3.	Saya adalah orang yang teguh pendirian				
4.	Saya mampu mengatasi kejadian tak terduga				
5.	Berkat akal yang dimiliki, saya dapat menangani situasi yang tak terduga				
6.	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan baik				
7.	Saya mampu mengatasi masalah dengan tenang				
8.	Saya mampu memberikan solusi terhadap setiap masalah yang saya hadapi				
9.	Jika saya mendapat masalah, saya dapat memikirkan sesuatu untuk dilakukan				
10.	Apapun yang datang, saya mampu mengatasinya				

**SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT**

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Dalam pekerjaan, saya merasa penuh energi				
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki makna dan tujuan				
3.	Waktu berjalan cepat ketika saya bekerja				
4.	Dalam bekerja saya merasa kuat dan bersemangat				
5.	Saya antusias dalam bekerja				
6.	Ketika sedang bekerja, saya lupa akan hal-hal di sekeliling				
7.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa semangat ingin pergi bekerja				
8.	Saya dapat bekerja dalam waktu yang sangat lama				
9.	Saya bahagia saat bekerja secara intens				
10.	Saya terbenam dalam pekerjaan				
11.	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
12.	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
13.	Dalam bekerja, saya selalu bermental tangguh				
14.	Dalam bekerja saya selalu tekun dan gigih walaupun hal-hal tidak berjalan semestinya				
15.	Saya merasa larut dalam pekerjaan saya				
16.	Saya sulit memisahkan diri dengan pekerjaan				
17.	Bagi saya pekerjaan saya menantang				

**SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

No.	Item	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat menyampaikan ide secara lugas (tidak berbelit-belit)				
2.	Saya tidak malu untuk menyampaikan pendapat kepada lawan bicara				
3.	Saya mencoba memahami pembicaraan melalui sudut pandang lawan bicara				

4.	Saya sulit mencapai tujuan pembicaraan saat berbincang dengan lawan bicara				
5.	Ketika lawan bicara menceritakan permasalahannya, saya merasa kurang peduli				
6.	Saya mampu menerima ide dari berbagai kalangan usia, gender, maupun level jabatan				
7.	Saya sering menggunakan kalimat “kita” untuk menciptakan suasana yang lebih erat antara saya dengan lawan bicara				
8.	Saya memilih menghindari pembicaraan dengan orang lain ketika saya sedang sibuk				
9.	Saya dapat merasakan perasaan sedih dari lawan bicara melalui ekspresi/intonasi bicaranya				
10.	Saya mendengarkan apa yang disampaikan lawan bicara dengan penuh perhatian				
11.	Saya sulit untuk memahami topik/tema perbincangan yang sedang disampaikan oleh lawan bicara				
12.	Ketika sedang berbincang, saya menyadari bahwa lawan bicara juga “berbicara” melalui bahasa tubuh (gestur)				
13.	Saya memperhatikan dengan baik ketika lawan bicara menjelaskan suatu pembahasan melalui gambar, sebagai contoh yaitu presentasi				

#### Lampiran 4: Responden

No.	Nama (boleh insial)	Department
1.	Sunarko Hadi	Logistic
2.	MOH.BAHTIAR TRAH U	LOGISTIK & DISTRIBUSI
3.	BA	HRGA
4.	ABP	Prod
5.	Zhoel	Sales
6.	Supra	Produksi
7.	Haqqi Prananda	SHE
8.	MMG	Sales
9.	ferry yanuar	Logistik
10.	Dirta Bagus K	Sales
11.	Mas rahmat hindarto	Produksi
12.	Sebastian sahi	maintenance

13.	ED	Maintenance
14.	Mechanical reguler	Maintanance
15.	Sali	Produksi
16.	Ronaldo Prakasa	Maintenance
17.	Iksan hadi	Produksi
18.	Dimas	Logistik
19.	ANDHIKA	QUALITY
20.	Ghozali	IT Support
21.	Hadiri	Maint
22.	Saipul	maintenance
23.	Aswin	Procurement
24.	Katon Saputra	Produksi
25.	WRA	Finance
26.	Mannang	QA & QC
27.	Noer	Maintenance
28.	Cliff	Procurement
29.	UUS	MAINTENANCE
30.	Dan	Production
31.	PUJI PURWANTO	PRODUKSI
32.	DDS	Production
33.	Hairul	Produksi
34.	UA	Maintenance
35.	AA	QC
36.	E	Maintenance

## Lampiran 5: Hasil Uji

### 1. Korelasi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.341 <sup>a</sup>	.116	.063	2.78292	.116	2.172	2	33	.130

a. Predictors: (Constant), Employee, SelfEfficacy



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.649	2	16.824	2.172	.130 <sup>b</sup>
	Residual	255.574	33	7.745		
	Total	289.222	35			

a. Dependent Variable: Komunikasi

b. Predictors: (Constant), Employee, SelfEfficacy

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.444	4.831		5.888	.000
	SelfEfficacy	.066	.141	.104	.469	.642
	Employee	.152	.129	.262	1.183	.245

a. Dependent Variable: Komunikasi

## Lampiran 6: Transkrip Wawancara

### TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 1

(TRANS-W.BA1.30/08/22)

Informan : BA 1  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Balkon lt. 2  
 Pukul : 10.00 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip
W.BA1.1	P : ... berarti untuk kondisi perusahaan sekarang jadi lebih stabil ya pak dibanding yang kemarin?
	S : Iya benar, kondisi saat ini jauh lebih stabil
W.BA1.2	P : Contohnya apa pak? Apa mungkin dari management?
	S : Iya itu juga termasuk, untuk yang sekarang jadi lebih terstruktur dan mengusung profesionalitas kerja. Kalo dulu mungkin lebih ke keluargaan. Misalnya dalam penggajian, untuk yang saat ini lebih meningkat juga secara nominal, dan juga sangat tepat waktu. Misalkan gaji tanggal segitu ya tanggal segitu. Lebih nyaman lah, lebih stabil juga
W.BA1.3	P : Berarti untuk permasalahan perusahaan juga lebih sedikit?
	S : Iya benar, permasalahan juga jauh berkurang dibanding yang kemarin, tapi ada juga beberapa kendala di perusahaan saat ini
W.BA1.4	P : Seperti apa pak contohnya?
	S : Buat sekarang lebih ke konflik antar department mungkin ya
W.BA1.5	P : Konfliknya seperti apa ya pak?
	S : Misalnya, department produksi memiliki tugas untuk melakukan kegiatan produksi untuk memenuhi target bulanan mereka betul? Tapi adakalanya alat-alat yang digunakan untuk produksi itu rusak, yaa meskipun rusaknya tidak sampai menghentikan kegiatan produksi. Nah kemudian yang bertugas untuk memperbaiki alat-alat yang bermasalah tadi adalah department maintenance, memang sudah menjadi salah satu tugas dari department tersebut untuk memelihara dan memperbaiki alat-alat produksi. Namun yang tidak diperkirakan oleh department produksi, karyawan dari department maintenance ini melakukan perbaikan dan pemeliharaan ketika kegiatan produksi sedang berlangsung,

		yang mana hal ini dapat mengganggu kegiatan produksi dan mengganggu pencapaian target bulanan department produksi
W.BA1.6	P	<b>: Ohh seperti itu ya pak.. itu hanya terjadi di department terkait atau bagaimana?</b>
	S	: Ohh tidak, ada juga di department lain, misalkan department sales dengan logistic. Department sales ibaratnya memiliki tugas salah satunya untuk menjaga ketersediaan stock produk di pasar. Namun yang bertugas untuk mendistribusikan produk adalah department logistic & distribution. Maka ketika ketersediaan produk di pasar mulai menipis, department sales melakukan request kepada department logistic & distribution untuk mengirimkan produk ke tempat-tempat tertentu. Adakalanya department logistic & distribution terhambat dalam melakukan tugasnya dikarenakan ketersediaan produk dari pabrik belum memenuhi target, yang mana disebabkan oleh kejadian yang dijelaskan tadi (merujuk pada kurangnya koordinasi antara department produksi dan department maintenance). Biasanya si (konflik) terjadi 3-4 kali mungkin ya dalam satu bulan
W.BA1.7	P	<b>: Oalah, kalo begitu apa kejadian tadi bisa diangkat sebagai topik penelitian pak?</b>
	S	: Silahkan, mungkin bisa jadi topik mengenai konflik kerja ataupun kerja sama

### TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 1

(TRANS-W.BA1.07/09/22)

Informan : BA 2  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Balkon lt. 2  
 Pukul : 14.00 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip	
W.BA2.1	P	<b>: Pak saya dapat info dari table karyawan, rata-rata karyawan yang bekerja di sini memiliki masa kerja yang tinggi ya pak</b>
	S	: Iyaa betul, karyawan yang bekerja di sini rata-rata memiliki masa kerja yang tinggi dan sudah mendapatkan serangkaian training, sehingga memiliki pengalaman dalam bidangnya

		masing-masing. Dan juga sudah 2 tahun terakhir ini tidak ada perekrutan karyawan di sini
W.BA2.2	P	: <b>Alasannya apa pak kalo boleh tau?</b>
	S	: Plan di sini sekarang menjadi cabang kan, jadi semua di atur oleh pusat mulai dari perekrutan sampai training. Jadi kami hanya menjalankan arahan saja
W.BA2.3	P	: <b>Ohh seperti itu pak</b>
	S	: Iyaa, bahkan saya sendiri juga sudah melalui training-training dari perusahaan

## TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 2

(TRANS-W.BT1.20/09/22)

Informan : BT 1

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat : Teras masjid

Pukul : 12.30 WIB

Media : Tatap muka

Kode	Transkrip	
W.BT1.1	P	: <b>Pak, boleh bapak ceritakan perihal pengalaman bapak bekerja di sini?</b>
	S	: Contohnya pengalaman seperti apa?
W.BT1.2	P	: <b>Misalkan bapak dulu dapat info lowongan di sini dari mana, dsb</b>
	S	: Oalah, dari awal ya? Saya dulu dapat informasi lowongan dari teman, daftarlah saya di sini, tapi dulu masih bukan PT. Indocement, sebelum berganti nama. Itupun panggilan ke Makassar, karena memang pusatnya di sana. Waktu itu yang dipanggil interview banyak, ada sekitar 200 orang, namun yang diterima sedikit hanya 6 orang dan salah satunya bapak, Memang sangat sulit proses masuknya, sangat ketat
W.BT1.3	P	: <b>Wah masyaAllah, terus kelanjutannya gimana pak?</b>
	S	: Setelah itu di terima kerja di sana sekitar 2 tahun. Di sana juga saya dapat banyak training, macem-macem dan rumit. Ada yang pelaksanaannya di sana (Makassar), ada juga yang di luar kota seperti Jakarta
W.BT1.4	P	: <b>Berarti memang rumit ya pak alurnya sampai bapak bisa jadi seperti saat ini</b>

	S : Sangat rumit, tapi meskipun gitu bapak senang dan bangga. Karena sudah mengalahkan saingan-saingan bapak dulu dan bisa melewati berbagai macam rintangan yang ada
--	---

**TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 2**  
(TRANS-W.BT2.22/09/22)

Informan : BT 2  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Teras masjid  
 Pukul : 13.00 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip
W.BT2.1	P : <b>Pak saya dapat informasi mengenai kendala-kendala yang ada dari pak *** apakah benar pak?</b>
	S : Iya mas benar
W.BT2.2	P : <b>Apa bisa diceritakan pak?</b>
	S : Saya berikan perumpamaan aja ya mas biar mudah dipahami. Misalkan, dari department sales meminta pendistribusian produk sejumlah 1000 karung semen. Namun terkadang kami (logistic & distribution) tidak dapat melakukannya, karena ketika kami melihat ke stock yang ada di gudang hanya tersedia semisal 500 karung semen. Jika kita tetap mengirimkan 500 karung tadi dikhawatirkan akan menurunkan reputasi perusahaan yang sudah dikenal profesional dan konsisten kepada mitranya. Seperti yang kamu tahu, perusahaan ini kan menjaga profesionalitas terhadap mitranya
W.BT2.3	P : <b>Oalahh, baik pak terima kasih atas informasinya, mohon maaf mengganggu</b>
	S : Sama-sama mas
W.BT2.4	P : <b>Berarti memang rumit ya pak alurnya sampai bapak bisa jadi seperti saat ini</b>
	S : Sangat rumit, tapi meskipun gitu bapak senang dan bangga. Karena sudah mengalahkan saingan-saingan bapak dulu dan bisa melewati berbagai macam rintangan yang ada

**TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 3**  
**(TRANS-W.GN1.26/09/22)**

Informan : GN 1  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Lorong  
 Pukul : 10.00 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip
W.GN1.1	P : <b>Pak apa ada waktu sebentar? Ada yang ingin saya tanyakan</b>
	S : Oh, silahkan mas
W.GN1.2	P : <b>Begini pak, saya mendapatkan informasi mengenai kendala yang dihadapi oleh beberapa department, terkait dengan kesalahpahaman. Apakah benar?</b>
	S : Iya mas benar
W.GN1.3	P : <b>Baik pak, yang ingin saya tanyakan apakah tidak terdapat jadwal pembagian jam kerja antar department pak?</b>
	S : Ada mas, sebetulnya jadwal pemeliharaan sudah diatur sedemikian rupa, namun ada faktor-faktor yang menyebabkan jadwal yang bersinggungan, salah satunya alat-alat yang mendadak rusak, meskipun bukan rusak parah dan masih dapat digunakan, tetapi tetap alat-alat tersebut kurang efisien jika digunakan untuk kegiatan produksi. Padahal menurut saya alat-alat yang rusak tersebut tidak memerlukan pemeliharaan sesegera mungkin, dari pada ganggu kegiatan produksi gitu kan? Lebih baik digunakan dulu, baru ketika jadwal pemeliharaan barulah diperbaiki, dari pada mengganggu kegiatan produksi kami
W.GN1.4	P : <b>Baik pak terima kasih, dapat dipahami. Mohon maaf menyita waktunya pak</b>
	S : Sama-sama mas, gapapa

**TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 4**  
(TRANS-W.DS1.29/09/22)

Informan : DS 1  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Teras masjid  
 Pukul : 12.15 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip
W.DS1.1	P : <b>Siang pak, baru selesai sholat?</b>
	S : Iya mas
W.DS1.2	P : <b>Ohh, iya pak. Pak saya mau minta waktunya sebentar, ada yang ingin saya tanyakan</b>
	S : Apa mas?
W.DS1.3	P : <b>Begini pak, saya dapat informasi mengenai jadwal kerja yang saling bersinggungan, apakah benar pak?</b>
	S : Memang betul, kami kerap melakukan pemeliharaan di saat kegiatan produksi sedang berlangsung, tapi kan pemeliharaan ini juga bertujuan supaya kegiatan produksi menjadi nyaman dan lancar, tidak terkendala alat-alat yang bermasalah. Selain itu kegiatan pemeliharaan sesegera mungkin dimaksudkan untuk menghindari kerusakan yang lebih parah terhadap alat-alat yang sudah bermasalah, kan yang lebih terhambat nantinya adalah department produksi. Jika alat yang rusak semakin bermasalah, biaya maintenance juga akan naik yang mana nantinya akan merugikan banyak pihak, betul kan mas?
W.DS1.4	P : <b>Ada benarnya juga sih pak, memang sepertinya kendala pemahaman satu sama lain aja ya pak</b>
	S : Iya mas sepertinya
W.DS1.5	P : <b>Baik pak, terima kasih banyak atas waktunya</b>
	S : Sama-sama mas, saya tinggal ya

**TRANSKIP WAWANCARA SUBYEK 5**  
**(TRANS-W.SH1.15/11/22)**

Informan : SH 1  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Tempat : Ruang magang  
 Pukul : 10.00 WIB  
 Media : Tatap muka

Kode	Transkrip
W.SH1.1	P : <b>Pak, apa betul beberapa waktu lalu ada kendala karena jadwal yang bentrok?</b>
	S : Ohh iya ada mas
W.SH1.2	P : <b>Menurut bapak, kendala yang terjadi disebabkan oleh apa ya pak?</b>
	S : Menurut saya karena perbedaan pemahaman aja si, seperti missskom mungkin ya. Saya berikan contoh, misalkan di hari senin ada karyawan A dari salah satu department mengatakan "A", tapi besoknya (selasa) karyawan B yang bekerja di department yang sama dengan karyawan A mengatakan "B", padahal saya bertanya hal yang sama. Informasi yang saya terima terkesan tidak one gate, seperti itu
W.SH1.3	P : <b>Ohh seperti itu ya pak. Terima kasih pak, silahkan dilanjutkan keperluannya</b>
	S : Sama-sama mas

**Lampiran 7: Studi Dokumen**

1. Masa Kerja Karyawan s/d November 2022

No.	Inisial	Training List
1.	AA	10 Tahun, 1 Bulan
2.	AG	6 Tahun, 6 Bulan
3.	ADI	10 Tahun, 1 Bulan
4.	ASP	23 Tahun, 8 Bulan
5.	ABP	8 Tahun, 1 Bulan
6.	ABP	6 Tahun, 6 Bulan
7.	BA	7 Tahun, 7 Bulan
8.	B	12 Tahun, 3 Bulan
9.	D	19 Tahun, 4 Bulan
10.	DSH	17 Tahun, 3 Bulan
11.	DR	8 Tahun, 1 Bulan
12.	DBK	11 Tahun, 11 Bulan
13.	DDS	8 Tahun, 1 Bulan
14.	EMDK	2 Tahun, 1 Bulan



15.	EE	9 Tahun, 7 Bulan
16.	ED	17 Tahun, 3 Bulan
17.	FYP	6 Tahun, 8 Bulan
18.	GNK	9 Tahun, 7 Bulan
19.	HM	7 Tahun, 6 Bulan
20.	HH	6 Tahun, 9 Bulan
21.	H	17 Tahun, 3 Bulan
22.	IHP	12 Tahun, 3 Bulan
23.	IW	20 Tahun, 4 Bulan
24.	ILN	23 Tahun, 9 Bulan
25.	KWS	7 Tahun, 7 Bulan
26.	LAB	9 Tahun, 7 Bulan
27.	MRH	9 Tahun, 7 Bulan
28.	MBTU	20 Tahun, 4 Bulan
29.	MS	17 Tahun, 3 Bulan
30.	MM	19 Tahun, 4 Bulan
31.	MEST	17 Tahun, 3 Bulan
32.	MHA	7 Tahun, 7 Bulan
33.	N	12 Tahun, 3 Bulan
34.	PP	9 Tahun, 7 Bulan
35.	RR	10 Tahun, 1 Bulan
36.	SS	9 Tahun, 7 Bulan
37.	SHST	14 Tahun, 5 Bulan
38.	S	7 Tahun, 7 Bulan
39.	SH	19 Tahun, 0 Bulan
40.	TK	19 Tahun, 2 Bulan
41.	TT	14 Tahun, 5 Bulan
42.	UA	17 Tahun, 3 Bulan
43.	UHF	17 Tahun, 10 Bulan
44.	WRAW	10 Tahun, 1 Bulan
45.	ZZ	18 Tahun, 4 Bulan

## Lampiran 8: Uji Plagiasi

### Skripsi Full Rev 2 Turnitin

#### ORIGINALITY REPORT

<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.unj.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>docobook.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>jurnal.uai.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>johannessimatupang.wordpress.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>vdocuments.site</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>eprints.uns.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	31
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

#### Lampiran 10: Hasil Angket Skala Employee Engagement

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Total
3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	3	54
4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	3	4	4	3	1	1	2	46
3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	47
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	48
3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	49
3	2	4	1	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	41
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	59
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	57
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	43
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	57
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	54
3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	52
4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	49
3	4	2	4	3	2	3	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	46
3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	50
3	4	3	3	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	47

1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	41
4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	51
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	49
2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	41
3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	50
3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	53
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	59
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	54
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	53
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	50
3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	49
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	60
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	59
3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	49
3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	51
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	50

**Lampiran 11: Hasil Angket Skala Komunikasi Interpersonal**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	36
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	36
2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	38
3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	40
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	35

2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	33
2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	39
3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	36
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	41
3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	39
3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	38
3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	33
2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	39
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37
2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	40
2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	37
3	3	4	3	2	1	2	2	4	4	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	39
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	41
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	46
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	34
3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	39
2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	37
3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	44
3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	40
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	41
3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	41
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	37
3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	38
2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	39
3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	42
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	35