

PENGARUH PELATIHAN KOMUNIKASI UNTUK MENINGKATKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN

Oleh:

Dyan Evita Santi ¹⁾

Puspaningrum ²⁾

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya ^{1,2)}

E-mail:

dyanevita@untag-sby.ac.id ¹⁾

puspaningrum_s2@untag-sby.ac.id ²⁾

ABSTRACT

This study aims at determining the effect of communication training on employee self-efficacy. The design of this study employed qualitative research and used observation, interview, and recording techniques to collect data. Survey respondents were selected based on a targeted sample. Data obtained were analyzed using the Miles and Huberman model and test the validity of the data using data/source triangulation. Employee self-efficacy is the degree to which an employee succeeds in completing a task. One factor that affects employee self-efficacy is communication training. Training is the process of improving employees' job skills to achieve company goals. Communication is the transfer or exchange of information from sender to receiver, whether orally, in writing, or through communication. From the findings it can be concluded that the communication training is effective, which is reflected in the indicators of the communication training function, thus affecting the employees' good/optimal self-efficacy. Determined by previous researchers. In order to enable employees to provide the best service and improve their self-efficacy, we hope to provide specialized training to improve communication skills

Keywords: *Training, Communication, Self-Efficacy*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan komunikasi terhadap efikasi diri karyawan. Desain penelitian menggunakan penelitian kualitatif dan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan perekaman untuk mengumpulkan data. Responden dipilih berdasarkan purposive sampling. Menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan model Miles dan Huberman dan menggunakan triangulasi data atau sumber untuk menguji keabsahan data. Efikasi diri karyawan adalah sejauh mana karyawan berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri karyawan adalah pelatihan komunikasi. Pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan kerja karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi adalah transfer atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara lisan, tertulis, atau melalui penggunaan alat komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi efektif dan pengaruhnya terhadap efikasi diri karyawan yang baik/optimal dapat dilihat pada indikator fungsi pelatihan komunikasi. Terlihat pula bahwa mulai dari terwujudnya hampir semua indikator efikasi diri karyawan yang diidentifikasi oleh peneliti sebelumnya, khususnya peningkatan keterampilan komunikasi, memungkinkan karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik dalam meningkatkan efikasi diri karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Komunikasi, Efikasi Diri.*

1. PENDAHULUAN

Self-efficacy Self-efficacy, atau keyakinan kita pada kemampuan kita untuk berhasil, berperan dalam bagaimana kita berpikir, bagaimana kita bertindak, dan bagaimana perasaan kita tentang tempat kita di dunia, dan juga menentukan tujuan apa yang kita pilih untuk dikejar dan bagaimana kita mencapai tujuan mereka dan bagaimana kita merefleksikan kinerja kita.

Kepercayaan adalah keyakinan individu, diekspresikan dalam apa yang dia katakan atau lakukan. Kepercayaan dapat menjelaskan bagaimana seseorang mengevaluasi (mengevaluasi) suatu peristiwa dan kemudian mengkomunikasikannya melalui tindakannya. Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia, meningkatkan persaingan bisnis untuk mendapatkan keuntungan, dan mencapai tujuannya.

Jika perusahaan menginginkan kinerja yang baik, maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan. Saat menambahkan karyawan ke perusahaan Anda, perhatikan efikasi diri. Yang mendorong kinerja karyawan adalah ukuran efikasi diri, sebagai keyakinan akan kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai prestasi yang optimal. Self-efficacy mempengaruhi inovasi, dan jika manajer puas dengan kemampuan mereka, karyawan menghargai mereka. Jika mencapai ketinggian baru, itu akan memberikan efikasi diri yang baik dan mengarah pada kinerja yang baik. Seperti yang didefinisikan oleh Sultan dan Tareen (2014), self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa pekerjaan seseorang dilakukan dalam kerangka waktu yang benar. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), efikasi diri juga merupakan perilaku positif terhadap tujuan

perusahaan, pegawai dengan efikasi diri tinggi tidak akan terbantu secara emosional, sedangkan pegawai dengan efikasi diri rendah hanya akan khawatir terhadap pekerjaannya Pengaruhnya gagal...

Sementara menurut Novindari dan Kawakib (2016), meskipun banyak kendala dalam mengerjakan tugas, individu memiliki kepercayaan diri untuk mengerjakan tugas dengan baik, sebaliknya orang yang tidak percaya diri dengan kemampuannya dalam bekerja akan pasti tidak menyelesaikan tugas. tanggung jawab mereka.

Di era globalisasi, sumber daya manusia telah menjadi salah satu aspek terpenting dalam industri dan bisnis. Status quo perkembangan ekonomi modern menuntut banyak perubahan, banyak perusahaan yang telah direstrukturisasi, dan permasalahan tersebut telah membawa perubahan, salah satunya adalah perubahan ekonomi. Menurut Byukusenge et al. (2016) menyatakan bahwa bisnis perusahaan menghubungkan kinerja bisnis dengan faktor sumber daya manusia yang tepat.

Pandangan Salman dkk tentang interpretasi dan penelitian teori di atas. (2016) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan dalam jurnal Self-efficacy berhubungan positif dengan faktor prestasi kerja. Penelitian ini berbeda dengan jurnal yang diterbitkan oleh Noviwati (2016), menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Coca Cola.

Menurut Martinez Serna dkk. (2016), inovasi adalah sifat inovatif dan tanggap terhadap lingkungan di mana inovasi itu terjadi. Momen dkk. (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja didasarkan pada pengalaman yang dihadapi dalam rangka menciptakan inovasi secara sosial dan ekonomi. Menurut Martinez Serna dkk. (2016) mendefinisikan inovasi sebagai kemampuan untuk berhasil melalui ide-ide

baru. Oleh karena itu, inovasi merupakan kunci penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Terakhir, melalui penciptaan kinerja pegawai yang inovatif, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kualitas diri dan menjadi lebih modern.

Menurut Noviawati (2016), kinerja adalah tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu, yang tugasnya adalah melaksanakan tugas tersebut. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan hasil dari pekerjaan sebelumnya dengan kinerja saat ini, sedangkan periode mendatang dapat dinilai dengan melihat suatu rentang. Safitri (2013) menyatakan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan mencapai hasil kerja yang berkualitas. Menurut Masambe et al. (2015) Kinerja pegawai merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas tugas yang dilakukan dengan baik. Salah satu kunci efektif menjaga kecemburuan adalah dengan melibatkan karyawan dalam setiap aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memerlukan strategi atau tujuan untuk mengelola talenta karyawan yang potensial melalui inovasi. Penelitian Maktabi dan Khazaei (2014) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara inovasi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menjelaskan adanya hubungan positif, karena inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil ini sangat kontras dengan jurnal Cantner dan Joel (2007), yang mencatat bahwa inovasi memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi di sini kinerja seringkali tidak secara langsung mempengaruhi keberhasilan perusahaan yang inovatif, tetapi secara tidak langsung dengan meningkatkan leverage perusahaan. pedalaman. Kinerja

Keberhasilan perusahaan yang inovatif dan sumber daya eksternal yang lebih efisien. Menurut Hsiao dkk. (2011), efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Sedangkan menurut Ghaith et al. (1997), self-efficacy memiliki dampak negatif terhadap inovasi.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, semua karyawan harus memiliki soft skill. Karyawan membutuhkan soft skill ini untuk membangun hubungan yang baik. Soft skill merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap orang termasuk karyawan. Tidak hanya atau hanya hard skill, tetapi juga soft skill yang baik. Sebuah studi oleh Harvard University di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya bergantung pada kemampuan ilmiah atau teknis (hard skill), tetapi juga pada kemampuan mengelola diri sendiri dan orang lain, yang juga dikenal sebagai soft skill. Sisanya 80% ditentukan oleh soft skill (dalam Rahman B, 2008).

Ruben dan De Angelis, 1998 ((dalam Utama, I., Suprapti, N., Wartini, N., & Widyatmika, I, 2005) mengklasifikasikan kompetensi yang diperlukan untuk keberhasilan mengejar karir dan kehidupan, termasuk kompetensi pribadi, komunikasi, organisasi, internasional atau lintas budaya dan domain. Soft skill merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan seseorang, sehingga soft skill perlu dilatih sejak awal. Hal ini terkait dengan pengembangan keyakinan soft skill dan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya (Rasyid, 2010): Pertama, belajar sambil melakukan. Kedua, mengikuti pelatihan atau lokakarya manajemen. Ketiga, berinteraksi dengan orang lain dan melakukan aktivitas.

Menurut Sharma (2009), ada beberapa hal yang perlu dikembangkan terkait soft skill, salah satunya adalah communication skill. Unsur-unsur keterampilan komunikasi yang harus dimiliki antara lain: Pertama, kemampuan

menyampaikan gagasan secara jelas, efektif dan percaya diri, baik secara lisan maupun tulisan. Kedua, mampu melihat informasi non-verbal. Ketiga, kemampuan melatih keterampilan mendengarkan secara aktif dan refleksi yang baik.

Keempat, dapat disajikan dengan jelas dan meyakinkan audiens. Dunia kerja membutuhkan orang-orang dengan keterampilan komunikasi yang baik karena ketika ada orang-orang di perusahaan dengan keterampilan tersebut, akan mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang. Jenis komunikasi ini sebenarnya dapat dipupuk dan dilatih, dan ketika individu menjadi terbiasa dengan komunikasi yang efektif, kebiasaan itu berlanjut.

Ketika seseorang memiliki keterampilan komunikasi yang baik, itu membuat seseorang merasa percaya diri dan memberi seseorang kendali lebih atas hidupnya. Becker dan Eckdom (1980) (dalam Emanuel, 2005) menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi tertentu lebih penting untuk keberhasilan pekerjaan daripada keterampilan teknis tertentu. Harrel dan Harrel, 1984 (dalam Emanuel, 2005) menunjukkan bahwa tidak ada keterampilan yang lebih penting untuk karier bisnis yang sukses selain komunikasi yang baik. Tidak semua orang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, dan beberapa orang tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Keterampilan komunikasi merupakan bagian dari soft skills, dan soft skills itu sendiri dapat ditingkatkan dengan salah satu cara, melalui pelatihan. Sebelum seseorang melakukan atau mengusulkan suatu perilaku tertentu, perlu adanya keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, yang dikenal dengan efikasi diri. Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang harus mampu menyelesaikan tugas tertentu. Efikasi juga merupakan keyakinan yang dimiliki individu, bahwa orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih

baik dalam menghasilkan sesuatu. Keyakinan pada efikasi diri menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi, dan berperilaku. Begitu juga dengan self-efficacy seseorang dalam keterampilan komunikasi, ketika seseorang memiliki keyakinan yang kuat atau keyakinan yang tinggi tentang keterampilan yang dimiliki, mengharapkan seseorang untuk berprestasi. Kemampuan menjadi lebih baik.

Keyakinan seseorang tentang kesuksesan dapat berasal dari empat sumber utama, yaitu mastery experience, vicarious experience, social persuasion, dan stress response (Bandura, 1994). Penguasaan adalah cara paling efektif untuk menciptakan rasa sukses yang kuat dengan menguasai pengalaman. Pengalaman pribadi dengan pemecahan masalah yang berhasil membangun kepercayaan terhadap kemampuan seseorang, sebaliknya kegagalan dapat membuat seseorang meragukan potensi dirinya, terutama jika efikasi diri belum menetap dalam dirinya.

Sukses akan membangun keyakinan yang kuat akan kesuksesan pribadi. Kegagalan itu destruktif, terutama sebelum kesuksesan. Jika orang hanya mengalami kesuksesan dengan mudah, ketika mereka mengalami kegagalan, mereka cepat dan mudah menyerah. Rasa sukses yang ulet membutuhkan pengalaman mengatasi rintangan dalam ketekunan.

Metode pelatihan yang digunakan adalah dengan memberikan materi membahas masalah keterampilan komunikasi efektif dan memberikan praktik langsung metode komunikasi efektif. Praktek-praktek yang meningkat dalam satu cara, yaitu praktek selama pelatihan, termasuk praktek keterampilan komunikasi verbal dan non-verbal dan praktek mendengarkan, yang merupakan tiga bidang yang diperlukan untuk komunikasi..

Dengan memberikan pelatihan komunikasi yang efektif kepada karyawan, diharapkan mereka memiliki keterampilan yang mereka butuhkan untuk kehidupan sehari-hari dan dapat menggunakan keterampilan yang telah mereka miliki untuk berhasil. Ketika individu telah memiliki keterampilan tertentu dan memiliki pengalaman positif dengan keterampilan yang telah dimilikinya, diharapkan hal ini akan semakin meningkatkan efikasi diri mereka.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan komunikasi terhadap efikasi diri karyawan, yaitu: - Kemampuan menganalisis dan mengeksplorasi kebutuhan dengan menggunakan keterampilan komunikasi yang tepat. - Mahir dalam berkomunikasi dengan pengguna internal dan eksternal. - Terampil dan percaya diri menyampaikan materi di depan audiens. - Ketahui kebutuhan lawan bicara Anda untuk memaksimalkan interaksi, - Ketahui hal-hal apa yang menghalangi komunikasi dan ketahui solusi untuk mengatasinya. - Tunjukkan diri Anda dengan mengetahui cara membangun kredibilitas. , - Mengoptimalkan keterampilan komunikasi, mendapatkan kepercayaan diri dengan menggunakan bahasa persuasif dan mendapatkan perhatian penuh pihak lain. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Apakah pelatihan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri karyawan? Apakah pelatihan komunikasi membuat perbedaan dalam meningkatkan efikasi diri karyawan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi?

2. METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan dan mengumpulkan berbagai studi kasus empiris, pengalaman pribadi, introspeksi,

kisah hidup, dan wawancara. Penulis mengadopsi pendekatan kualitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban dari beberapa informan. Penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang telah mengikuti pelatihan komunikasi dari bulan Desember 2021 hingga Januari 2022. Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan komunikasi terhadap efikasi diri. Karyawan Pedagang Besar Farmasi (PBF) di Surabaya. Diharapkan makalah ini dapat memberikan manfaat formal teoritis, praktis (kebijakan), dan akademis, antara lain: Penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada karyawan tentang bimbingan pribadi-sosial untuk meningkatkan self-efficacy.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Pendekatan Komunikasi Efektif Faules (1998), tabel Pendekatan Komunikasi Efektif mencakup sebagian besar proses efektivitas komunikasi yang sedang berlangsung, dan menurut analisis peneliti yang didukung oleh observasi dan wawancara mendalam, digunakan di hampir semua bentuk kegiatan. telah mencapai hasil dasar. Pelatihan komunikasi. Efikasi diri pegawai berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya Pimpinan memetakan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan wilayah kerjanya masing-masing, serta mengadakan pelatihan pegawai khusus untuk mendukung efikasi diri memantau pegawai, melalui tugas untuk memahami perkembangan kemampuan setiap karyawan.

4. SIMPULAN

Pelatihan komunikasi berjalan dengan baik, dengan dukungan media penyampaian informasi, keterampilan dan teknik komunikasi, serta penanganan konflik yang baik, selain itu juga menanamkan sistem komunikasi yang

saling menguntungkan dan terbuka antar departemen, dimana informasi tentang tugas-tugas organisasi dapat efektif mendukung karyawan self-efficacy, ditambah dengan kemampuan dan kemauan pegawai untuk menerima informasi organisasi dengan benar, sehingga dapat diimplementasikan dengan cepat dan baik ke dalam tugas. Dengan realisasi hampir semua ukuran efikasi diri karyawan yang sebelumnya dirancang dalam penelitian ini,,,

saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk melihat bahwa pelatihan komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap efikasi diri karyawan dan oleh karena itu terhadap keberlangsungan organisasi, baik bagi pimpinan maupun karyawan. Dimungkinkan untuk fokus mengetahui bagaimana mempertahankan dan meningkatkan efikasi diri karyawan, serta solusi alternatif untuk mendukung efikasi diri karyawan, dan menambahkan pelatihan substansial kepada karyawan untuk mendukung kinerja yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Meraih.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A., (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Lindawati, Rita Dwi. 2014. "Komunikasi Intrapersonal Sebagai Pondasi Komunikasi Interpersonal" (Online) <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/148-artikel-bea-dan-cukai/19683-komunikasi-intrapersonal-sebagai-pondasi-komunikasi-interpersonal>. (diakses 18 Maret 2018).
- Meissel, K., & Rubie-Davies, C. M. (2016). Cultural invariance of goal orientation and self-efficacy in New Zealand: Relationships with achievement. *British Journal of Educational Psychology*, 86(1), 92–111. <https://doi.org/10.1111/bjep.12103>
- Mazdalifah. 2014. *Komunikasi Intrapersonal Ditinjau dari Sudut Pandang Psikologi Komunikasi*. Jurnal pemberdayaan komunitas volume 3. Online. <https://www.researchgate.net>. (diakses 21 Oktober 2017)
- Noviawati, D. R. 2016. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Di-visi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (3): 1–12.
- Sembiring, Jafar & Setevani, Sebayang (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Fintet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, Vol .4 No 1
- Suryoko. Sri. & Martha, Oktavia. (2015). Pengaruh Self-efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.07.