

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN KOMPETENSI
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN YANG MENJADI KOMUNITAS
TIM REAKSI CEPAT (TRC) PT. SEMEN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh

AFFU TRIANI PUTRI

Nim. 1205038

Dosen Pembimbing

- 1. Tuti Rahmi S.Psi M.Si Psi**
- 2. Yanladila Yeltas Putra S.Psi M.A**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KOMPETENSI INTERPERSONAL PADA KARYAWAN YANG
MENJADI KOMUNITAS TRC PT. SEMEN PADANG**

Nama : Affu Triani Putri
NIM : 1205075
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juli 2016

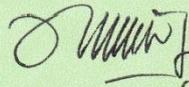
Disetujui Oleh

Pembimbing I



Tuti Rahmi, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 198001192003122002

Pembimbing II



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A
NIP. 198306212010121005

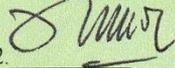
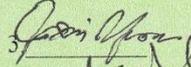
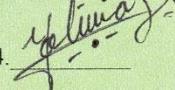
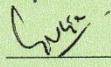
PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kompetensi Interpersonal pada Karyawan yang menjadi Komunitas TRC PT. Semen Padang
Nama : Affu Triani Putri
NIM : 1205038
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juli 2016

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog	1. 
2. Sekretaris : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A	2. 
3. Anggota : Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog	3. 
4. Anggota : Yolivia Irna Aviani, S.Psi., M.Psi., Psikolog	4. 
5. Anggota : Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog	5. 

ABSTRAK

Judul : **Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kompetensi Interpersonal Karyawan yang menjadi Komunitas TRC PT. Semen Padang**

Nama : Affu Triani Putri

Pembimbing : 1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Abstrak: Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang memiliki tujuan, salah satunya adanya karyawan yang menjadi komunitas. Pada akhirnya individu akan mengevaluasi dirinya bahwa ia mampu atau tidak mampu menjalin hubungan yang baik dan efektif dengan orang lain seperti yang diharapkan. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, sedangkan kompetensi interpersonal merupakan kemampuan individu untuk melakukan hubungan interpersonal.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara *self efficacy* dengan kompetensi interpersonal karyawan yang menjadi komunitas TRC PT. Semen Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan pada komunitas TRC PT. Semen Padang. Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *self efficacy* dan kompetensi interpersonal. Analisis data menggunakan *Product Moment Correlation Coefisien*. Dari hasil penelitian terlihat bahwa terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kompetensi interpersonal. Terbukti dari hasil uji hipotesis didapatkan koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,368 dan $p = 0,004$ ($p < 0,05$)

Kata kunci: *Self efficacy*, Kompetensi Interpersonal, Karyawan, komunitas

ABSTRACT

Title : *Relationship Between Self Efficacy with Interpersonal Competence In Employees Who Become Community TRC PT. Semen Padang*

Name : Affu Triani Putri

Supervisor : 1. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Abstract: *The company is a form of organization that have a purpose, one of which is the presence of the employee become a community. Eventually individuals will evaluate himself that he is capable or not being able to establish a good and effective relationships with others as expected. Self efficacy is keyakinan individual to his/her abilities, whereas interpersonal competence is the ability of individuals to conduct interpersonal relationships. This study aims to find the relationship between self efficacy with interpersonal competence in employees who become community TRC PT. Semen Padang. This type of research is a quantitative correlation. Subject of the study were 60 employees who become community TRC PT. Semen Padang. Method of sampling using sampling total. The data collection is done by using scale of self efficacy and interpersonal competence. Analysis of the data using the Product Moment Correlation coefficient. The result showed that there is a significant negative relationship between self efficacy with interpersonal competence in employees who become community TRC PT. Semen Padang, evident from the test result obtained correlation coefficient r_{xy} hypothesis of $-0,368$ and $p = 0,004$ ($p < 0,5$)*

Keyword: *self efficacy, interpersonal competence, employees, community*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, karena atas izin dan ridhanya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kompetensi Interpersonal pada Karyawan yang menjadi Komunitas TRC PT. Semen Padang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus diselesaikan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak memperoleh bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A, selaku Pembimbing II serta sekaligus Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan bimbingan arahan serta motivasi selama dalam penyusunan skripsi.
3. Bapak Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog dan Ibu Yolivia Irna A, S.Psi., M.Si., Psikolog dan Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan saran bagi penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Kiki Weliansyah selaku ketua TRC PT. Semen Padang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

5. Bapak Dr. Alwen Benti, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., dan Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A, selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak dan Ibu Dosen sebagai Staf Pengajar beserta Staf Administrasi Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang, yang telah banyak memberikan bantuan, baik dalam pengajaran maupun kepentingan perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selama dalam masa perkuliahan
8. Teristimewa untuk kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan, doa dan perhatian tiada hentinya.
9. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan *support* dan perhatian yang tiada hentinya

10. Teman-teman Psikologi UNP terutama angkatan 2012 yang telah memberikan *support* dan perhatiannya dalam penyusunan skripsi ini

11. Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik, masukan dan saran yang membangun dari Pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya

Padang, 23 Juni 2016

Peneliti

Affu Triani Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompetensi Interpersonal	
B. Pengertian Kompetensi Interpersonal.....	11
1. Aspek Kompetensi Interpersonal	12
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Interpersonal	15

B. <i>Self Efficacy</i>	
1. Pengertian <i>self-efficacy</i>	18
2. Aspek-aspek <i>self-efficacy</i>	19
3. Sumber-sumber <i>self-efficacy</i>	20
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>self-efficacy</i>	22
C.PT. Semen Padang.....	23
D. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kompetensi Interpersonal	24
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis Penelitian	35

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Definisi Operasional	
1. <i>Self-efficacy</i>	27
2. Kompetensi Interpersonal	28
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	28
2. Sampel	28
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Uji Validitas	31
F. Uji Realibilitas	32
H. Teknik Analisis Data	35
I. Pelaksanaan Penelitian	36

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	38
B. Deskripsi Data Penelitian	
1. <i>Self Efficacy</i>	39
2. Kompetensi Interpersonal	43
C. Analisis Data.....	
1. Uji Normalitas.....	49
2. Uji Linieritas	50
3. Uji Hipotesis	50
3. Pembahasan	51
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

1.	Kriteria Pemberian Skor.....	29
2.	Blue Print Skala <i>Self Efficacy</i>	30
3.	Blue print Skala Kompetensi Interpersonal.....	31
4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	32
5.	Hasil Uji Validitas Skala <i>Self Efficacy</i>	33
6.	Hasil Uji Validitas Skala Kompetensi Interpersonal.....	34
7.	Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik <i>Self Efficacy</i> dan Kompetensi Interpersonal.....	38
8.	Kategori Skala <i>Self Efficacy</i>	40
9.	Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris <i>Skala Self Efficacy</i> per Aspek.....	41
10.	Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek <i>Self Efficacy</i>	42
11.	Kategori Skala Kompetensi Interpersonal.....	44
12.	Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris Skala Kompetensi Interpersonal per Aspek.....	45
13.	Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Kompetensi Interpersonal...	47
14.	Hasil Uji Normalitas Variabel <i>Self Efficacy</i> dan Kompetensi Interpersonal.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Uji Coba Penelitian.....	67
2. Data Uji Coba Penelitian.....	72
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala <i>self efficacy</i> dan kompetensi interpersonal	74
4. Skala Penelitian.....	78
5. Skor Skala <i>self efficacy</i> dan kompetensi interpersonal.....	83
6. Data Penelitian	87
7. Uji Deskriptif Statistik Skala <i>self efficacy</i> dan kompetensi interpersonal	89
8. Hasil Uji Normalitas <i>self efficacy</i> dan kompetensi interpersonal	90
9. Hasil Uji Linearitas Skala <i>self efficacy</i> dan kompetensi interpersonal	91
10. Hasil Uji Hipotesis	92
11. Data Penelitian Berdasarkan Ranking.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. PT. Semen Padang adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Direktorat Jendral Industri Logam, Mesin dan Kimia. PT. Semen Padang merupakan pabrik semen pertama di Indonesia yang didirikan tanggal 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappi* (NV NIPCM). PT. Semen Padang mempunyai berbagai macam unit kerja salah satu CSR (*Corporate Social Responsibility*).

CSR (*Corporate Social Responsibility*) atau program tanggung jawab sosial perusahaan PT. Semen Padang merupakan salah satu aspek sistem manajemen dalam SMSP (Sistem Manajemen Semen Padang) dalam rangka pemenuhan kebutuhan *Stake Holder* secara seimbang. Untuk mengatur proses perencanaan, pengelolaan, penyelenggaraan dan penyaluran dana, evaluasi, dan perbaikan program CSR PT. Semen Padang agar efektif mencapai sasaran yang ditetapkan. Tujuan (CSR) *Corporate Social Responsibility* untuk memperkuat reputasi, persepsi, dan citra perusahaan (*corporate image*) dalam rangka mendukung kelancaran oprasional dan keberlanjutan (*sustainability*) melalui kontribusi terhadap peningkatan ekonomi dan sosial budaya masyarakat serta lingkungan hidup. Salah satu program dari CSR (*Corporate Social Responsibility*) adalah Tim Reaksi Cepat (TRC). TRC bertugas melakukan kajian cepat terkait

dampak bencana, melakukan evakuasi korban, mendirikan posko Semen Padang Peduli dan pertolongan medis. Tim Reaksi Cepat (TRC) berawal dari nama Semen Padang Peduli dan mulai berjalan saat terjadi bencana gempa di Solok pada tahun 2006. Semen Padang telah membuat posko saat terjadinya bencana. Pada tahun 2009 ketika gempa terjadi di Padang, Semen Padang Peduli hanya memberikan bantuan di 4 titik bencana, akhirnya di tahun 2012 Semen Padang mampu melakukan kegiatan evakuasi dan menurunkan tim medis.

Pada tahun 2013, Tim Reaksi Cepat (TRC) PT. Semen Padang resmi dibentuk melalui Surat Keputusan Direksi. Personil TRC ini adalah Karyawan PT. Semen Padang Group. PT. Semen Padang Group terdiri dari, PT. Igaras, PT. Yasiga, PT. Pasoka Sumber Karya, dan Yayasan Igaras, Koperasi dan Semen Padang Hospital. Tim Reaksi Cepat (TRC) berjumlah 60 orang, 4 orang terdiri dari perempuan dan 56 orang adalah laki-laki serta memiliki usia yang berbeda.

TRC dibagi menjadi beberapa tim, (1) Tim *advance*, terdiri dari 6 orang yang mempunyai tugas untuk pertama kali turun ke lokasi bencana dan melakukan kajian cepat seperti evakuasi, pertolongan, dan mendirikan tenda posko serta assessment data. (2) Satgas 1-4 masing-masing berjumlah 11 orang, yang bertugas langsung dilokasi, baik evakuasi, relokasi dan pembersihan. (3) Tim logistik yang berjumlah 5 orang yang memiliki tugas untuk menyiapkan logistik atau peralatan yang akan dibawa ke lokasi baik logistik personil maupun bantuan. Serta manajemen TRC yaitu pejabat teras di TRC yang memiliki tugas untuk mengatur taruna dan bertanggung jawab terhadap personil TRC, berjumlah 5 orang.

Pembagian Tim Reaksi Cepat (TRC) ini berdasarkan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Anggota TRC memiliki gambaran pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Anggota yang memiliki kompetensi interpersonal yang kuat, seperti kuat di *collect* data dan komunikasi, maka ditempatkan di tim *advance*. Sebaliknya jika anggota TRC memiliki kemampuan mengerti akan alat dan perlengkapan ditempatkan pada tim logistik. Setiap minggunya TRC mengadakan perkumpulan dan aktifitas fisik, seperti olahraga yang diadakan setiap hari rabu yang bertujuan untuk mempererat silaturahmi sesama anggota. Kegiatan yang telah dilakukan TRC seperti pelatihan dan sendiri memiliki sekretariat yang berada di kawasan PT. Semen Padang.

Karyawan yang menjadi anggota TRC ini adalah karyawan yang memiliki kompetensi seperti, kemampuan, keinginan dan loyalitas terkait dampak bencana. Tidak semua karyawan memiliki kompetensi seperti karyawan yang menjadi komunitas TRC PT. Semen Padang. Spencer & Spencer (1993: 9) mengatakan kompetensi adalah karakteristik yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif atau *performance yang superior* pada situasi kerja. Kompetensi dilakukan dengan mendengarkan dan memahami antar karyawan dan tugas yang diberikan, respon terhadap orang lain baik itu dengan pelanggan maupun antar rekan kerja, sadar akan peranan orang lain dan cara seorang karyawan dalam memahami situasi yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan. Dalam suatu komunitas atau kelompok, masing-masing individu selalu menjalin hubungan atau berinteraksi satu sama lain untuk

memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diperlukan, kebutuhan akan informasi salah satunya.

Golson (2006) menyatakan bahwa bukan persoalan seseorang memiliki kecerdasan, juga bukan karena yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengelaborasi masalah dari persoalan yang dihadapi, namun jika yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan untuk berkomunikasi kepada orang lain, maka kemampuan-kemampuan tersebut menjadi tidak berguna, kompetensi interpersonal merupakan kunci bagi individu untuk mengkomunikasikan ide-ide cemerlangnya kepada orang lain. Lebih lanjut diungkap Golson (2006) bahwa orang yang memiliki kemampuan sosial dan dapat berkomunikasi dengan orang lain dalam waktu yang lama cenderung lebih berhasil dibanding dengan mereka yang tidak memiliki kemampuan tersebut, dan salah satu faktor yang banyak menentukan keberhasilan dalam menjalin komunikasi dengan orang lain adalah kompetensi interpersonal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua TRC pada tanggal 15 Februari 2015 mengatakan pada umumnya karyawan yang menjadi komunitas Tim Reaksi Cepat (TRC) adalah orang-orang yang berkompeten dibidangnya dan bekerja secara suka rela tanpa mengharapkan imbalan. Salah satu anggota TRC mengatakan ia bergabung dalam komunitas TRC ini karena adanya panggilan jiwa tanpa ada paksaan dari siapapun. Namun saat melakukan bencana Tim TRC mengalami kendala saat koordinasi pada komunikasi di lapangan dengan tim dan usia anggota TRC tidak seumuran.

Menurut Hayes (2006) bahwa kompetensi interpersonal merupakan kunci yang membedakan antara manager yang sukses dan yang tidak sukses. Pendapat lain, Suchy (2000) menyatakan bahwa efektivitas kehidupan individu dan kehidupan pekerjaan seseorang hingga 80% merupakan sumbangan dari faktor kompetensi interpersonal. Dalam hal ini, Nandeshwar (2006) menyatakan bahwa kemampuan teknis tidaklah cukup untuk kesuksesan karir individu, dan banyak kajian mengindikasikan bahwa orang yang mengalami kesulitan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaannya mungkin memiliki kemampuan teknis, tetapi yang bersangkutan tidak memiliki kompetensi interpersonal. Pernyataan Nandeshwar ini didukung oleh Stephenmarks (2006) yang menegaskan bahwa kompetensi interpersonal merupakan dasar bagi suatu kesuksesan. Dua pendapat tersebut cukup beralasan sebab kompetensi interpersonal merupakan kemampuan individu dalam melakukan interaksi dengan individu lainnya. Menurut Spitzberg dan Cupach (dalam DeVito, 1996) menyatakan bahwa kompetensi interpersonal adalah kemampuan individu untuk melakukan komunikasi yang efektif, yang ditandai karakteristik-karakteristik psikologis tertentu yang sangat mendukung dalam menciptakan dan membina hubungan antarpribadi yang baik dan memuaskan.

Selanjutnya jika telah terjadi hubungan antarpribadi yang baik dan memuaskan, maka individu yang memiliki kompetensi interpersonal ini akan mudah untuk mendapatkan apa yang menjadi tujuannya. Hal ini dikuatkan pendapat Chickering (dalam Janosik, dkk., 2004) bahwa perkembangan kompetensi interpersonal sebagai sebuah syarat untuk membangun hubungan

yang sukses, dan kompetensi interpersonal merupakan kompetensi penting bagi karir, dan keluarga. Karyawan yang mempunyai kompetensi interpersonal yang tinggi akan mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain, mampu berempati secara baik, mampu mengembangkan hubungan yang harmonis dengan orang lain dan dapat dengan cepat memahami temperamen, sifat dan kepribadian orang lain, mampu memahami suasana hati, motif dan niat orang lain.

Penelitian yang dilakukan Zulaikha dan Andrianti (2008) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi interpersonal dengan efikasi diri pada siswa siswi kelas khusus siswa berbakat SMU Negeri 1 Wonosari. Evaluasi individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan dinamakan *self efficacy*. Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antartara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge dan Erez, 2001).

Efikasi diri merujuk kepada keyakinan atau kepercayaan seseorang bahwa dia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan berhasil (McShane & Glinow, 2004). Bandura (dalam Schultz dan Schultz, 2005) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan sebuah bentuk persepsi yang berkaitan dengan kontrol yang dipunyai oleh seseorang dalam hidupnya. Schultz dan Schultz (2005) menyimpulkan adanya perbedaan antara orang yang memiliki efikasi diri rendah dan tinggi. Seseorang memiliki efikasi yang rendah maka orang tersebut akan memiliki usaha yang

rendah atau bersikap pesimis dalam mencapai suatu tujuan, sebaliknya jika seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat maka orang tersebut cenderung akan memiliki usaha yang besar dan optimis dalam mencapai suatu tujuan. Seseorang dengan selalu merasa optimis, besar pengaruhnya dalam proses suatu pencapaian yang dihadapi anggota.

Di sisi lain, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Mereka mempunyai kepercayaan diri yang tinggi berkaitan dengan kemampuan mereka dibanding dengan orang yang memiliki efikasi yang rendah, dan mereka menunjukkan sedikit keraguan terhadap diri sendiri. Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008: 20) efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat yang lebih tinggi kemampuan interpersonal memiliki banyak keuntungan dalam hidup, lebih mudah mengatasi stress, beradaptasi dan menyesuaikan dengan baik untuk perubahan besar dalam hidup, memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam situasi sosial, kepuasan yang lebih besar dalam hubungan pribadi bersama orang terdekat, dan kecil kemungkinannya untuk menderita depresi, kesepian atau kecemasan (Hargie, 2011). Pada akhirnya individu akan mengevaluasi dirinya bahwa ia mampu atau tidak mampu menjalin hubungan yang baik dan efektif dengan orang lain seperti yang diharapkan.

Dengan demikian pentingnya peran kompetensi interpersonal yang didasari dengan efikasi diri. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin baik pula hasil kerja seseorang. Maka dari itu diperlukan efikasi diri yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi interpersonal karyawan yang menjadi komunitas TRC (Tim Reaksi Cepat) PT. Semen Padang.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang menjadi Komunitas TRC masih ada terkendala dengan kompetensi pada komunikasi yang kurang efektif dengan tim lain pada saat dilapangan.
2. Usia antara anggota Tim Reaksi Cepat (TRC) tidak semuran yang akan berpengaruh terhadap kompetensi interpersonal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini dibatasi hanya melihat apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan interpersonal kompetensi karyawan yang menjadi komunitas TRC (Tim Reaksi Cepat) PT. Semen Padang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Apakah ada

hubungan *self efficacy* dengan kompetensi interpersonal karyawan yang menjadi komunitas TRC PT. Semen Padang.

1. Bagaimana tingkat *self efficacy* karyawan pada komunitas TRC PT. Semen Padang ?
2. Bagaimana tingkat kompetensi interpersonal Karyawan pada Komunitas TRC PT. Semen Padang ?
3. Bagaimana hubungan dari *self efficacy* terhadap kompetensi interpersonal karyawan yang menjadi Komunitas TRC PT. Semen Padang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan pada komunitas TRC PT. Semen Padang
2. Mengetahui tingkat kompetensi interpersonal karyawan pada komunitas TRC PT. Semen Padang
3. Mengetahui hubungan dari *self efficacy* terhadap kompetensi interpersonal karyawan yang menjadi Komunitas TRC PT. Semen Padang

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi penelitian berikutnya di masa yang akan datang.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu bagi para pembaca dan peneliti berikutnya

2. Secara Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi karyawan yang menjadi komunitas TRC PT. Semen Padang agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kompetensi interpersonal anggota TRC.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menambah referensi