

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman sekarang ini, persaingan dunia usaha semakin pesat sehingga suatu perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan sumber daya yang optimal. Salah satu sumber daya yang terdapat di perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan yaitu karyawan yang bekerja di kantor tersebut.

Sumber daya manusia sangat diperlukan dan memegang peran dalam perusahaan. Dengan sumber daya yang optimal membuat usaha yang dikelola oleh suatu perusahaan menjadi berjalan baik. Jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang optimal maka proses usaha yang dijalankan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena berkembangnya suatu usaha tidak akan lepas dari sumber daya manusia.

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang bermutu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan karena potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus memilah sumber daya manusia karena tercapainya kemajuan perusahaan tergantung pada kontribusi sumber daya manusia itu sendiri. Berkaitan dengan pentingnya peran sumber daya di sebuah perusahaan, maka perlu di perhatikan beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi optimalnya sumber daya manusia yaitu efikasi diri dan pola komunikasi.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya yang kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melakukan suatu tugas. (Stajkovic dan Luthas, 2005 dalam Nailul Fajriah 2016). Jika karyawan mempunyai efikasi diri dalam dirinya maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan jika karyawan tidak memiliki efikasi diri dalam dirinya maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan dengan baik, karena efikasi diri sangat menentukan keyakinan kemampuan kerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan harus memiliki efikasi diri yang baik dalam bekerja karena untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Efikasi diri itu digambarkan sebagai harapan mengenai kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan pada situasi khusus. Hal itu menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan karakteristik yang seharusnya ada dan dimiliki seseorang untuk dapat menghadapi kejadian yang penuh tekanan (stressful event) (Hobfoll, 1989 dalam Mia Rahma Rohmadona, 2017).

Seorang karyawan yang memiliki efikasi diri pasti akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang sudah diberikan. Efikasi diri sangat mempengaruhi perusahaan atau organisasi karena efikasi diri memiliki peran penting dalam perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki efikasi diri yang baik dalam bekerja agar dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu pekerjaan atau tugas yang sudah diberikan.

Selain efikasi diri, pola komunikasi juga mempunyai pera-

nan penting dalam perusahaan. Pola komunikasi yang dimaksud adalah pola komunikasi antar karyawan. Didalam sebuah perusahaan karyawan harus memiliki pola komunikasi yang baik antar karyawan. Dengan adanya pola komunikasi yang baik, suatu kegiatan pada sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Kurang atau tidaknya pola komunikasi yang terjadi pada karyawan di perusahaan akan berakibat pada perusahaan karena komunikasi di dalam perusahaan sangat berguna untuk menjalin kerjasama antar karyawan, pemberian informasi antar karyawan dan bersosialisasi antar karyawan.

Pola komunikasi adalah bentuk atau pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dan dimengerti. (Djamarah, 2004, dalam Gracia Febrina Lumentut, 2017).

Menurut Purwanto (2006) dalam Rayani Afriyanti (2015), pola komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal terdiri atas : komunikasi ke atas dan ke bawah. Jika pola komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan akan menciptakan kebersamaan yang baik antar karyawan dan jika pola komunikasi tidak berjalan baik maka karyawan tidak akan bisa menciptakan kebersamaan yang baik antar karyawan. Seorang karyawan harus mampu berkomunikasi dengan karyawan lain didalam perusahaan guna untuk menjalin kerjasama yang baik agar jika terdapat suatu masalah di perusahaan dapat dikomunikasikan dan diselesaikan secara bersama-sama.

Dalam sebuah perusahaan integritas karyawan juga sangat dibutuhkan untuk menunjang kerja yang optimal.

Semakin tingginya tingkat persaingan bisnis membuat perusahaan semakin dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan integritas karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan didalam perusahaan pasti memiliki integritas yang berbeda. Ketika karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu dan mampu berkomunikasi untuk bersosialisasi dan menjalin kerjasama dengan karyawan lain yang meliputi tentang pekerjaan maka karyawan tersebut akan dinilai mempunyai integritas yang baik tetapi jika karyawan tidak melakukan pekerjaan yang diberikan dan tidak menyelesaikannya tidak tepat waktu dan tidak mampu berkomunikasi untuk bersosialisasi dan menjalin kerjasama dengan karyawan lain yang meliputi pekerjaan maka karyawan tersebut akan dinilai mempunyai integritas yang buruk.

Dalam hal ini integritas karyawan adalah salah faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Integritas menjadi tolak ukur suatu perusahaan dalam mengetahui sumber daya manusia itu optimal atau tidak. Suatu perusahaan menginginkan jaminan bahwa karyawan mereka bertanggung jawab atau tidak jika di berikan tugas atau pekerjaan dan perusahaan juga ingin mengetahui bahwa karyawan tersebut memiliki etika dan moral yang baik sesama karyawan atau tidak. Menurut Audy dan Murphy (2006) dalam Sri Sarjana dan Nur Khayati (2016), mengungkapkan bahwa integritas merupakan suatu hal yang baik dan penting didalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Integritas adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena integritas akan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Jika Integritas karyawan tinggi maka karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebaliknya jika integritas karyawan rendah maka karyawan tersebut tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena salah satu ciri karyawan yang berintegritas memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah di berikan. Integritas tidak hanya menyangkut pada rasa tanggung jawab tetapi juga karakter, etika, dan moral karyawan.

Jika karyawan mempunyai karakter, etika dan moral yang baik maka integritasnya karyawan tersebut tinggi karena integritas juga terbentuk dari karakter, etika, dan moral. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki karakter, etika, dan moral yang kurang baik maka integritas karyawan tersebut akan turun.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak dipungkiri terletak pada integritas seorang karyawan di perusahaan. Suatu perusahaan wajib memupuk integritas karyawan supaya perusahaan dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Jika suatu perusahaan kurang memupuk integritas karyawannya, maka perusahaan tersebut akan terhambat dalam mencapai tujuannya karena integritas sudah menyatu kedalam pada setiap perusahaan. Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu yang sesuai dengan prinsip dan etis sesuai dengan nilai dan norma dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi yang ada. (Zahra, 2011 dalam Falentia K.G Rani, 2018).

Di dalam penelitian ini peneliti mengambil obyek salah satu perusahaan yaitu PT. Surabaya Egamekinka Pratama yang berlokasi di daerah Rangkah Kidul Jl. Lingkar Timur KM 5.5 Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan

PT. Surabaya Egamekinka Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Surabaya Egamekinka Pratama adalah perusahaan dagang yang menjual pompa industri dan menjual jasa service khusus untuk pompa industri yang perusahaan tersebut jual.

Ketika peneliti melakukan kunjungan ke perusahaan PT. Surabaya Egamekinka Pratama, peneliti mendapati permasalahan yang terdapat pada integritas karyawan yaitu tentang efikasi diri dalam bekerja dan pola komunikasi antar karyawan pada perusahaan yang berjalan tidak seimbang yang berpengaruh terhadap integritas setiap karyawan.

Di perusahaan PT. Surabaya Egamekinka Pratama untuk hal efikasi diri dalam bekerja karyawan sangat baik tetapi untuk hal pola komunikasi antar karyawan sangat kurang. Karyawan di PT. Surabaya Egamekinka Pratama mengeluhkan kurang adanya pola komunikasi antar karyawan di perusahaan meskipun efikasi diri karyawan di perusahaan baik. Padahal didalam sebuah perusahaan selain membutuhkan efikasi diri dalam berkerja yang baik, pasti juga membutuhkan pola komunikasi yang baik untuk bersosialisasi dan menjalin kerjasama dengan orang lain guna untuk membangun integritas setiap karyawan didalam sebuah perusahaan. Dalam membangun integritasnya, seorang karyawan harus mempunyai efikasi diri dan pola komunikasi yang berjalan seimbang dalam pekerjaanya.

Berdasarkan latar belakang yang ada di PT. Surabaya Egamekinka Pratama peneliti mengambil penelitian tentang efikasi diri dan pola komunikasi untuk mengetahui kebenaran dari pengaruh variabel tersebut terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama?
2. Adakah pengaruh pola komunikasi terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama?
3. Adakah pengaruh efikasi diri dan pola komunikasi terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan pola komunikasi secara terhadap integritas karyawan pada PT. Surabaya Egamekinka Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Surabaya Egamekinka Pratama.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan PT. Surabaya Egamekinka Pratama agar lebih memperhatikan efikasi diri dan pola komunikasi terhadap integritas karyawan yang dimilikinya .

2. Bagi Peneliti.

Penelitian ini sebagai alat ukur penerapan teori yang diterima saat perkuliahan sehingga peneliti dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi suatu perusahaan seperti masalah yang ada pada perusahaan PT. Surabaya Egamekinka Pratama.

3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmu yang lebih luas di bidang sumber daya manusia di perusahaan khususnya di bidang ilmu manajemen terutama tentang Efikasi diri, pola komunikasi dan integritas.