

**UPAYA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PEKERJA
BARU DI PT. FORISA NUSAPERSADA CABANG
MEDAN**

TUGAS AKHIR

Oleh:

NINA YUNITA
2003110245

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Konsentrasi Hubungan Masyarakat**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama : Nina Yunita
NPM : 2003110245
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Pada Hari, tanggal : Kamis, 05 Maret 2026
Waktu : Pukul 08.00 WIB s/d Selesai

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., M.SP. (.....)

PENGUJI II : Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom. (.....)

PENGUJI III : Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom. (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., M.SP.
NIDN :0030017402



Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI., M.I.Kom.
NIDN:0111117804

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

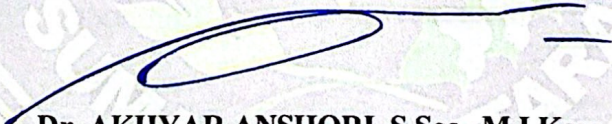
Bismillahirrahmanirrahim

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas akhir ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama : Nina Yunita
NPM : 2003110245
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Tugas Akhir : Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru di PT
Forisa Nusapersada Cabang Medan

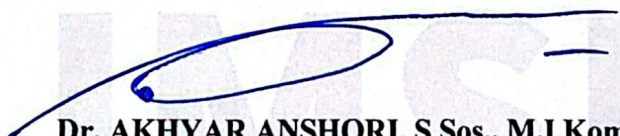
Medan, 03 Maret 2026

Pembimbing


Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

NIDN : 0127048401

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

NIDN : 0127048401



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., M.SP.

NIDN : 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, **Nina Yunita**, NPM 2003110245, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan 28 April 2026.....

Yang Menandatangani,



Nina Yunita

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UPAYA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PEKERJA BARU PT. FORISA NUSAPERSADA CABANG MEDAN

NINA YUNITA

Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: *ninayunita893@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan secara mendalam upaya yang dilakukan PT Forisa Nusapersada Cabang Medan dalam meningkatkan efikasi diri pekerja baru, serta mengidentifikasi sumber efikasi yang paling dominan dan tantangan yang dihadapi. Efikasi diri keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil merupakan prediktor kunci bagi kinerja dan adaptasi pekerja baru dilingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pekerja baru, Leader, dan Supervisor, serta observasi partisipatif terhadap program onboarding perusahaan. Analisis data dilakukan dengan memetakan temuan lapangan ke dalam empat sumber pembentukan efikasi diri menurut teori Albert Bandura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri pekerja baru berada pada level tinggi, didukung oleh intervensi yang terstruktur. Sumber efikasi yang paling dominan adalah Pengalaman Keberhasilan Diri (Mastery Experience), yang secara sistematis dikelola melalui Penugasan Bertahap oleh Leader dan Supervisor. Sumber Pengalaman Orang Lain (Vicarious Experience) juga sangat efektif melalui system mentoring atau shadowing intensif yang menyediakan model perilaku sukses yang dapat ditiru. Perusahaan juga berhasil mengelola Keadaan Fisiologi dan Emosional Pekerja Baru dengan mengubah interpretasi kecemasan menjadi energi fokus adaptif. Namun, ditemukan adanya kesenjangan kritis pada sumber Persuasi Verbal. Meskipun feedback di awal masa kerja efektif karena bersifat spesifik, terjadi penurunan konsisten dan frekuensi dukungan verbal dan coaching setelah pekerja baru melewati periode tiga bulan. Inkonsistensi ini menjadi risiko yang berpotensi mengikis efikasi diri Pekerja Baru dalam menghadapi tugas yang semakin kompleks.

Kata Kunci : Efikasi diri, Pekerja Baru, Upaya Peningkatan, Mastery Experience, Verbal Persuasion.

ABSTRACT
EFFORTS TO INCREASE THE SELF EFFICACY OF NEW
EMPLOYEES AT PT FORISA NUSAPERSADA, MEDAN BRANCH

NINA YUNITA

*Departement of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of North Sumatera*

Email : ninayunita893@gmail.com

This study aims to analyze and interpret in depth the efforts made by PT Forisa Nusapersada, Medan Branch, to increase the self-efficacy of new employees, as well as to identify the most dominant sources of self-efficacy and the challenges faced. Self-efficacy, an individual's belief in their capability to succeed, is a key predictor of new employees' performance and adaptation in the workplace. This research employs a qualitative approach using a descriptive case study method. Data were collected through in-depth interviews with new employees, leaders, and supervisors, as well as through participatory observation of the company's onboarding program. Data analysis was conducted by mapping field findings into the four sources of self-efficacy development based on Albert Bandura's theory. The results indicate that the self-efficacy of new employees is at a high level, supported by structured interventions. The most dominant source of self-efficacy is *Mastery Experience*, which is systematically managed through gradual assignments by leaders and supervisors. *Vicarious Experience* is also highly effective through intensive mentoring or shadowing systems that provide successful behavioral models to emulate. Furthermore, the company has successfully managed the *Physiological and Emotional States* of new employees by transforming anxiety into adaptive focus energy. However, a critical gap was identified in the *Verbal Persuasion* source. Although feedback during the initial period is effective due to its specificity, there is a consistent decline in the frequency and consistency of verbal support and coaching after new employees pass the three-month mark. This inconsistency poses a risk that could potentially erode the self-efficacy of new employees when faced with increasingly complex tasks.

Keywords: Self-efficacy, New Employees, Improvement Efforts, Mastery Experience, Verbal Persuasion.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur tak henti penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya karena atas izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru di PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan"**. Penyusunan skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi di Universitas Muhammadiyah Ki Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari skripsi ini masih jauh daro kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak baik moril maupun material, terutama kepada Bapak Dr., Akhyar Anshori, S.Sos. M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing, yang dengan sabar, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya yaitu kepada : Kepada Ayah, Jauhari Siregar, terima kasih telah menjadi bagian dari garis takdirku. Lewat jarak yang membentang dan keheningan yang ada, aku belajar tentang arti ketangguhan yang sesungguhnya. Ketidakhadiranmu adalah guru diam yang menempaku untuk berdiri tegak di atas kaki sendiri, mengubah kesunyian menjadi kemandirian, dan menjadikan kedewasaan sebagai pencapaian tunggal yang aku banggakan. Yang teristimewa, Ibu penulis yang amat penulis cintai, Almarhumah Sri Andani, banyak hal yang menyakitkan penulis lalu tanpa sosok ibu, babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa iri dan rindu yang sering kali membuat penulis terjatuh tertampar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih atas kehidupan yang ibu berikan. Dengan itu, tulisan ini penulis persembahkan untuk pelindung di surga. “Ibu anakmu sarjana”. Dan yang terakhir tiak kalah penting, Kepada Saudara Kandung Penulis, Lia Ariantika Siregar dan Dewi Arsita Siregar. Karya ini penulis sembahkan untuk kalian yang menjagaku di tengah hancurnya hati kalian sendiri. Disaat rumah kita tak lagi sama, terima kasih telah menjadi rumah baru bagi penulis. Terima kasih telah menjadi bahu yang tegar saat kita sama-sama kehilangan tempat untuk bersandar. Kita memang masih hancur, tapi terima kasih telah memilih untuk kuat bersama.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Assoc. Dr. Arifin Saleh Siregar, M.SP selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr., Akhyar Anshori, S.Sos., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing memberikan arahan selama penulis berkuliah, sekaligus Dosen Pembimbing Penulis Skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesabaran serta membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr., Faisal Hamzah Lubis, S.Sos., M.I.Kom selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis menjalani perkuliahan
8. Biro Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah membantu kelengkapan berkas-berkas dan juga informasi perkuliahan

9. Secara Khusus dengan rasa hormat kepada semua narasumber yang terlibat, Bapak Caesar Frans Gary selaku Team Leader PT. Forisa Nusapersada, dan para pekerja baru PT. Forisa Nusapersada, Yudha Tanjung. Muhammad Aulia Akbar, dan Andini Syahputri. Terima kasih karena menerima dengan baik penulis, memberikan lingkungan serta memberikan dukungan yang positif kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga selesai.
10. Kepada abang saya, Ican. Terima Kasih telah menjadi sosok pendamping setia dalam segala hal, yang menemani penulis hingga saat ini, tempat berbagi suka duka, memberi dukungan, kasih sayang dan semangat, serta perhatian kepada penulis dalam penyusunan skripsi dari awal hingga selesainya skripsi ini.
11. Kepada saudara-saudari penulis, Faisal, Ajo, dan Kak Uti. Terima kasih telah memberi dukungan, solusi, serta semangat dan motivasi selama ini serta doa yang terbaik untuk penulis.
12. Terakhir, penulis berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi impian besar. Terima kasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Nina Yunita. Terima kasih telah tetap berdiri tegak di tengah badai yang mematahkan hati. Terima kasih karena tetap memilih untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai, meskipun alasan terbesarmu untuk sukses telah berpulang lebih dulu. Penulis minta maaf jika selama proses ini sering memarahimu karena sulit berkonsentrasi, penulis lupa bahwa kamu sedang membawa beban yang berat tak terukur. Penulis lupa bahwa setiap kali kamu mengetik kata

“kesimpulan”, hatimu justru sedang meratap karena belum bisa menerima kesimpulan dari takdir Tuhan. Tapi lihatla hari ini, kamu sudah sampai di garis finish dengan kaki yang terluka dan hati yang patah. Kamu menyelesaikan ini bukan karena kamu kuat secara alami, tapi karena kamu memilih untuk menjadi kuat demi kehormatan nama ibu yang kini tertulis di lembar persembahanmu. Ibu tak akan ada dibangku penonon saat namamu dipanggil nanti. Kursi itu akan kosong. Tapi penulis ingin kamu tau bahwa setiap tetes tinta dalam skripsi ini adalah darah dan doa ibu yang mengalir di nadimu. Kamu adalah bukti bahwa cintanya tidak mati, ia hanya berpindah tempat dalam ketangguhanmu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2026
Penulis

Nina yunita
NPM : 2003110245

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II URAIAN TEORITIS	9
2.1 Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	9
2.1.1. Pengertian Efikasi Diri	9
2.1.2. Jenis Jenis Efikasi Diri.....	10
2.1.3. Manfaat Efikasi Diri	11
2.1.4. Aspek-aspek efikasi diri	13
2.1.5. faktor faktor yang mempengaruhi	15
2.1.6. Indikator Efikasi diri.....	18
2.2 Pekerja Baru Dalam Organisasi	19
2.3. Program Onboarding dan Orientasi	20
2.4. Tantangan Pekerja baru dalam Organisasi	23
2.5. Dukungan Sosial di Tempat Kerja	24
2.6. Pengembangan Efikasi diri di tempat kerja	25
2.7. Upaya Peningkatan Efikasi Diri.....	26
2.8. Relevansi Kinerja di PT Forisa Nusapersada cabang Medan	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Kerangka Konsep.....	32
3.3 Definisi Konsep.....	33

3.4 Kategorisasi Penelitian.....	35
3.5 Narasumber	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Hasil Observasi	41
4.1.2 Hasil Wawancara.....	44
4.2 Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP.....	56
5.1 Simpulan	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 dengan Muhammad Aulia Akbar, Yuda Tanjung, Andini Syahputri .	62
Gambar 4.2 Caesar Frans Gary	62

DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	30
Gambar 3.1 Tabel Kerangka Konsep	32
Gambar 3.2 Tabel Kategorisasi Penelitian	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri makanan dan minuman (F&B) di Indonesia merupakan salah satu pilar ekonomi yang menunjukkan pertumbuhan signifikan dan persaingan yang ketat. PT. Forisa Nusapersada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan dan minuman, terutama dalam bentuk bubuk yang berkualitas tinggi. PT. Forisa Nusapersada memiliki penjualan yang cukup tinggi dan juga memiliki biaya operasional yang tidak sedikit untuk menunjang penjualan dan pemasaran produk perusahaan (Harahap, 2023). PT. Forisa Nusapersada, sebagai salah satu pemain utama dalam industri ini, dituntut untuk terus berinovasi dan menjaga kualitas sumber daya manusianya (SDM) untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Cabang Medan, sebagai representasi perusahaan di wilayah Sumatera Utara, memegang peranan strategis dalam distribusi dan pemasaran. Peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kesiapan dan kualitas adaptasi para pekerja baru yang direkrut (Damayanti, A., & Hardiyanto, 2024).

Salah satu faktor psikologis krusial yang menentukan keberhasilan individu dalam beradaptasi dan berkinerja adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri menurut Bandura merupakan keyakinan yang ada dalam diri seseorang terkait kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur serta melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas (Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., Ardika, D., & Farid, 2022). Efikasi diri juga merupakan keyakinan individu terhadap

kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Bagi pekerja baru, tingkat efikasi diri yang tinggi sangat penting karena adaptasi, ketahanan, dan kinerja. Efikasi diri (*self-efficacy*), sebagai konsep inti dari Teori Kognitif Sosial Albert Bandura, didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mengelolah situasi prospektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakan sebagai petunjuk tentang efikasi dirinya, demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat mempengaruhi keyakinan seseorang tentang efikasi dirinya (Rustika, 2022).

Periode transisi dari dunia pendidikan /luar ke lingkungan kerja yang sebenarnya adalah masa kritis. Pekerja baru (*newcomers* atau *onboardees*) membawa potensi, namun juga menghadapi kurva pembelajaran yang curam. Perusahaan berinvestasi besar pada proses rekrutmen, seleksi dan orientasi (OJK). Jika pekerja baru gagal beradaptasi atau berkinerja di awal, hal ini menyebabkan tingginya *turnover* awal dan rendahnya produktivitas.

PT Forisa Nusapersada merupakan pemain kunci dalam industri Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) yang sangat dinamis, dimana Cabang Medan memegang peranan vital dalam distribusi dan pencapaian target regional. Dalam konteks ini, pekerja baru diharapkan segera memberikan kontribusi optimal. Namun, lingkungan kerja ini dicirikan oleh tuntutan kerja yang agresif dan serba cepat. Mereka dihadapkan pada target penjualan yang ketat, harus cepat beradaptasi

dengan sistem logistik dan pelaporan yang kompleks, serta menghadapi dinamika pasar yang berubah-ubah dengan cepat. Tuntutan ini menciptakan tekanan psikologis yang signifikan sejak hari pertama. Di tengah tekanan tersebut, pekerja baru sering kali menghadapi hambatan krusial. Secara internal, mereka mengalami kurangnya pengalaman kinerja awal. Kegagalan atau miskomunikasi dengan pelanggan, cenderung dipersepsikan sebagai bukti ketidakmampuan diri, bukan sebagai proses belajar, karena mereka belum memiliki “bank” keberhasilan sebelumnya di perusahaan.

Hal ini diperparah oleh kecemasan dan ketakutan gagal yang tinggi. Rasa takut mengecewakan atasan atau membuat *error* fatal dapat mengganggu fokus dan menghambat inisiatif mandiri, membuat mereka cenderung stuck menunggu perintah. Selain itu, kesenjangan keterampilan antara teori yang dipelajari dan praktik lapangan, terutama dalam hal negosiasi dan manajemen konflik dengan pelanggan, sering kali membuat mereka merasa tidak berdaya. Hambatan-hambatan ini secara langsung mengancam efikasi diri pekerja baru, yaitu keyakinan mereka terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dituju.

Bagi pekerja baru di PT. Forisa Nusapersada cabang Medan, efikasi diri sangat menentukan sukses *onboarding*. Mereka diuntut cepat, menguasai prosedur operasional standar (SOP), memahami budaya kerja dan menguasai *skill* set spesifik. Meskipun PT. Forisa Nusapersada memiliki program orientasi, praktik dilapangan menunjukkan adanya indikasi perlunya peningkatan fokus pada dimensi psikologis. Komunikasi adaptasi yang terampil akan dapat melakukan penyesuaian

budaya yang meski biasanya akan menghadirkan *culture shock* (Thariq, M., & Anshori, 2017). Oleh karena itu upaya meningkatkan efikasi diri pekerja baru bukan hanya merupakan inisiatif SDM yang baik, melainkan sebuah kebutuhan strategis untuk memastikan efikasi dan stabilitas operasional Cabang Medan.

Berdasarkan teori Albert Bandura, efikasi diri adalah prediktor utama motivasi, ketekunan, dan kinerja. Jika efikasi diri rendah, perusahaan berisiko menghadapi tingkat turnover yang tinggi, produktivitas yang stagnan, dan pekerja yang tidak berani mengambil risiko positif. Oleh karena itu, bagi PT Forisa Cabang Medan, menjadi kebutuhan mendesak untuk tidak hanya melatih keterampilan teknis, tetapi juga secara sistematis dan terstruktur membangun keyakinan diri mereka. Upaya-upaya peningkatan ini harus mencakup integrasi sumber-sumber efikasi diri seperti pengalaman kinerja (sukses bertahap), pengalaman pihak lain (modeling dari mentor), dan bujukan verbal (dukungan atasan yang konstruktif). Atas dasar urgensi ini, penelitian ini berfokus pada analisis “Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru PT Forisa Nusapersada Cabang Medan” dan dampaknya terhadap kesiapan dan kontribusi mereka dalam organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana efektivitas dan implementasi berbagai upaya (seperti program mentoring, *coaching*, dan *on the job training*) dapat meningkatkan tingkat efikasi diri pekerja baru PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan berdasarkan Rumusan Masalah yang telah ditetapkan. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1) Menggali dan mendeskripsikan secara komprehensif implementasi dan pelaksanaan berbagai upaya, seperti program mentoring, *coaching*, dan *non the job training* (OJT), dari perspektif pekerja baru.
- 2) Menganalisis dan menginterpretasikan makna dan proses bagaimana upaya-upaya tersebut secara psikologis berkontribusi (atau tidak) terhadap pembentukan dan peningkatan tingkat efikasi diri mereka.
- 3) Menyusun temuan tematik sebagai dasar rekomendasi kualitatif mengenai praktik terbaik (*best practices*) implementasi program yang paling relevan untuk membangun efikasi diri pekerja baru di PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru di PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan, ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan pada dua tingkat utama :

a. Manfaat Teoritis (keilmuan)

- **Pengembangan Teori Efikasi Diri :**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu psikologis industri dan organisasi, khususnya dalam konteks aplikasi Teori Efikasi Diri Albert Bandura di Lingkungan kerja korporat Indonesia.

- **Validasi Model Intervensi :**

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris mengenai efektivitas berbagai intervensi berbasis organisasi (*mentoring, coaching, OJT*) sebagai sumber pembentuk efikasi diri.

- **Dasar Penelitian Lanjutan**

Penelitian ini dapat menjadi landasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji variabel efikasi diri, adaptasi organisasi, atau program onboarding karyawan baru di sektor industri F&B

b. Manfaat Praktis (Aplikatif)

- **Bagi PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan**

- Peningkatan Efisiensi SDM

Memberikan masukan strategis kepada Departemen SDM dan Manajerial untuk merancang dan memperbaiki program onboarding serta sistem mentoring agar lebih fokus dan terstruktur dalam membangun keyakinan diri pekerja baru.

- Optimalisasi *Turnover*

Membantu perusahaan dalam meningkatkan tingkat efikasi diri karyawan baru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, percepatan *time to proficiency* dan pencapaian target operasional perusahaan.

- Penurunan *Turnover*

Secara tidak langsung, peningkatan efikasi diri dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan baru, sehingga

meminimalkan biaya yang timbul akibat *turnover* karyawan yang tinggi di masa-masa awal.

- **Bagi Peneliti**
 - Pengembangan kompetensi memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menerapkan ilmu dan konsep yang telah dipelajari, khususnya mengenai psikologi kerja dan manajemen SDM, dalam menganalisis kasus nyata di lingkungan industri
 - Pencapaian Gelar Akademik merupakan tahap memenuhi salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana/magister.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (teoritis, praktis, dan akademik)

BAB II : URAIAN TEORITIS

Bab ini menyajikan teori yang relevan dengan objek penelitian, meliputi pengertian efikasi diri oleh Albert Bandura, pekerja baru dalam organisasi, relevansi keinerja di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan, dan upaya peningkatan efikasi diri, serta teori-teori yang mendukung upaya meningkatkan efikasi diri pekerja baru PT Forisa Nusapersada Cabang Medan. Teori-teori ini digunakan sebagai dasar analisis data

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, kerangka konsep, definisi konsep, kategorisasi penelitian, narasumber, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta lokasi dan waktu penelitian. Bab ini menjelaskan bagaimana dilaksanakan dan metode yang digunakan untuk memperoleh data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti memaparkan hasil dan pembahasan penelitian

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan simpulan dan saran

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

2.1.1 Pengerian Efikasi Diri

Efikasi diri, yang diperkenalkan oleh (Bandura, 2016) adalah keyakinan atau harapan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil. melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan dalam situasi tertentu. Keyakinan ini bukan mengenai keterampilan yang dimiliki, melainkan tentang penilaian diri terhadap apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan tersebut. Sumber Daya Manusia yang ada dimiliki perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendahh maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Iskandar, 2022).

Self-Efficacy dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yakni kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa jika manusia terdorong mempelajari perilaku tertentu, mereka akan belajar melalui pengamatan dan peniruan tindakan-tindakan tertentu. Asumsinya adalah bahwa manusia akan beradaptasi dengan faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, seraya mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai .

Bandura memperluas cakupan proposisi teori pembelajaran ini. Menurutnya, pembelajaran tidak sesederhana postulat yang diajukan teori pembelajaran sosial. Perilaku manusia bersifat kompleks dan mempunyai determinan yang multidimensiaonal. Manusia dapat melatih pengaruh atas apa yang mereka lakukan dan melakukan tindakan-tindakan mereka dengan niat kuat. Dengan istilah human agency, bandura mengajukan wacana tentang kebebasan dan determinan. Manusia tidak hanya bereaksi terhadap masukan eksternal seperti robot. Perilaku manusia dihasilkan oleh struktur kausal yang saling tergantung dan resiprokal antara faktor-faktor behavioral, personal (kognitif), dan lingkungan (Lianto, 2019).

2.1.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri yang kuat akan memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak. Bagi pekerja baru, efikasi diri sangat krusial karena mereka seriuang kali menghadapi tugas, lingkungan, dan tuntutan baru. Keyakinan diri yang tinggi membantu mereka melihat tantangan sebagai hal yang harus dikuasai, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Menurut (Pramudhita, 2022) efikasi diri memiliki tiga dimensi utama, yaitu :

1) Tingkat (*Magnitude/Level*)

Mengacu pada derajat kesulitan tugas yang diyakini individu dapat dikerjakan atau diatasi.

2) Kekuatan (*Strength*)

Mengacu pada tingkat keyakinan (kemantapan) individu bahwa ia benar-benar dapat melakukan tugas tersebut, terlepas dari hambatan

3) Generalitas (*Generality*)

Mengacu pada sejauh mana keyakinan efikasi diri pada bidang digeneralisasikan atau diterapkan pada bidang tugas atau situasi lain.

Efikasi diri merupakan berhubungan dengan keyakinan pribadi kompetensi dan kemampuan diri, efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu (Huda, 2024).

Self-efficacy juga memiliki sejumlah indikator. (Suartini, 2023) menyatakan sejumlah indikator *self-efficacy* yang bersesuaian dengan tiga dimensi efikasi diri tersebut adalah keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab serta rasional dan realistis. Efikasi diri tentunya juga dapat mendorong adanya sebuah kreativitas, sehingga mendorong juga ke kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja, peneliti juga sejalan dengan peneliti sebelumnya bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah orang yang bekerja sangat baik, mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan (Wastuti, 2018). Efikasi diri dapat mempengaruhi cara seseorang bertindak atau berperilaku serta mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dan mampu dalam menghadapi masalah atau kesulitan yang sedang dihadapinya.

2.1.3 Manfaat Efikasi Diri

Menurut (Lunenburg, 2011) mengungkapkan efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dengan 3 hal berikut :

a. Efikasi diri menentukan cita-cita yang dipilih untuk dirinya sendiri

Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan menetapkan cita-cita pribadi yang tinggi, sedangkan seseorang individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung akan menetapkan cita-cita yang relatif rendah untuk diri mereka sendiri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa orang tidak hanya akan belajar, tetapi juga akan bekerja sesuai dengan kepercayaan diri mereka sendiri.

b. Efikasi diri dapat memberikan pembaruan di tempat kerja

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan bekerja keras untuk terus belajar tentang tugas baru yang diperolehnya, karena mereka selalu yakin bahwa mereka pasti berhasil, sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah mereka cenderung akan mengerahkan sedikit usahanya ketika memperoleh tugas yang lebih kompleks, karena mereka tidak yakin bahwa upaya yang dilakukannya akan berhasil.

c. Efikasi diri mempengaruhi kegigihan bekerja seseorang

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas-tugas barunya yang sulit, sehingga mereka akan selalu berusaha mencari solusi ketika menemukan masalah dalam pekerjaannya. Sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung lebih percaya bahwa mereka tidak mampu melakukan tugasnya yang sulit, sehingga mereka akan cepat menyerah ketika menemukan masalah dalam tugas atau pekerjaannya.

Jika pekerja baru memiliki efikasi diri tinggi, maka mahasiswa itu akan percaya diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu, yang mengandung kekaburan dan penuh tekanan, yakin akan kemampuan menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

2.1.4 Aspek – Aspek Efikasi Diri

Menurut, (Noviana, 2014), proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yaitu kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Keempat aspek tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Aspek Kognitif

Aspek kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang efikasi dirinya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

Agar individu mampu meraih harapannya dibutuhkan efikasi diri yang tinggi sehingga individu itu sendiri mampu menghadapi situasi tertekan, mengubah kegagalan menjadi peluang dan mengalihkan kemunduran menjadi harapan. Bila seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, kemampuan berfikir dan analisisnya terhadap situasi menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk.

2) Aspek Motivasi

Efikasi diri berperan dalam membentuk motivasi. Kebanyakan motivasi dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kegagalan.

Seseorang yang bermotivasi selalu bekerja berdasarkan pengalaman, tujuan yang ingin dicapai dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan. Orang yang tidak memiliki motivasi dan ragu menilai dirinya justru akan menurunkan kuantitas dan kualitas usahanya saat menghadapi kesulitan, sedangkan seseorang yang yakin akan menggerakkan upaya yang lebih besar.

3) Aspek Afektif

Aspek afektif merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Persepsi efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi dan selalu berfikir negatif, sehingga akan mudah terbebani karena merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan dan ancaman.

4) Aspek Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Sebaliknya, bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut (Anwar, 2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu :

1) Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga konsekuensi dari keyakinan.

2) Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelolah perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya. Jika individu

dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

5) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Efikasi diri mengacu pada kapasitas individu untuk menghasilkan dampak yang penting. Individu yang sadar mampu membuat perbedaan merasa baik dan karena itu mengambil inisiatif. Individu yang memahami bagaimana untuk memahami penyebab munculnya kebahagiaan dan memunculkan motivasi dalam bertindak. Individu dengan keyakinan efikasi diri yang tinggi lebih mudah dalam memiliki perasaan sejahtera yang kuat dan harga diri yang tinggi. Efikasi diri memunculkan inisiatif dalam melakukan tindakan, upaya untuk berusaha dan bertahan dalam berbagai upaya. Situasi yang berpotensi membuat stress menghasilkan lebih sedikit stress subyektif dalam efisiensi diri yang tinggi individu. Efikasi diri bertindak sebagai penyangga terhadap adanya stress baik secara

langsung maupun tidak langsung agar individu mampu untuk mengatasinya (Mufidah et al., 2022).

Menurut (Feist & Feist 2020), efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu :

a) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* yang kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan – kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b) Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap di saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.6 Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri mengacu pada 3 dimensi yaitu level, strength, dan generality (Chotimah Khusnul, 2020) yang mana merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu sebagai berikut :

1) Yakin akan kemampuan diri

Seseorang harus memiliki kemampuan diri dalam dirinya untuk melakukan suatu aktivitas

2) Individu tekun dalam menyelesaikan tugas

Seseorang dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

3) Yakin bertahan untuk menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan

Seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang mungkin timbul dari kegagalan.

Sedangkan menurut (Mawanti, 2011) , tingkat efikasi diri seseorang dapat diambil melalui beberapa aspek berikut :

1) Keyakinan terhadap kemampuan diri

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, memahami dengan baik apa yang dilakukan, dan yakin terhadap kemampuannya.

2) Optimis

Individu selalu berpandangan positif dalam menghadapi berbagai situasi, baik terkait dirinya, harapan, maupun kemampuannya.

3) Obyektif

Seseorang dengan efikasi diri tinggi menilai suatu permasalahan atau situasi berdasarkan fakta yang ada, bukan sekadar sudut pandang pribadi.

4) Bertanggung Jawab

Individu bersedia menerima dan menanggung konsekuensi dari setiap tindakan atau keputusan yang diambil

5) Rasional dan realistis

Seseorang menganalisa suatu masalah, kejadian, atau situasi dengan pemikiran yang logis, dapat diterima oleh akal, serta sesuai dengan kenyataan.

2.2 Pekerja Baru Dalam Organisasi

2.2.1 Pengertian Pekerja Baru Dalam Organisasi

Pekerja baru berada dalam fase sosialisasi organisasi, yaitu proses dimana mereka belajar dan beradaptasi dengan budaya, norma, nilai, dan ekspektasi kinerja perusahaan (Khairani, I., Sugara, R., & Khair, 2022). Perusahaan harus memiliki orientasi yang harus diberlakukan untuk pekerja baru untuk memenuhi tujuan dalam memberikan pemahaman serta gambaran akan tugas pokok, dan fungsi dari

organisasi itu sehingga pekerja baru akan lebih produktif dan semangat untuk bekerja (Nurchayani, 2021).

Tantangan Efikasi Diri : Dalam fase ini, efikasi diri cenderung fluktuatif karena pekerja baru menghadapi :

1) Ambiguitas Peran

Ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab

2) Tekanan Belajar

Kewajiban untuk menguasai prosedur, produk (PT Forisa Nusapersada) dan sistem dalam waktu singkat

3) Kebutuhan Afiliasi

Membangun hubungan profesional dan penerimaan sosial

2.3 Program *Onboarding* dan Orientasi

2.3.1 Definisi *Onboarding*

Onboarding adalah proses sistematis untuk mengintegrasikan karyawan baru ke dalam organisasi secara efektif dan efisiensi (Bauer 2010). *Onboarding* yang baik mencakup aspek (teknis pelatihan keterampilan) dan aspek sosial (integrasi ke dalam budaya organisasi)

2.3.2 Tujuan *Onboarding*

Tujuan utama program *onboarding* meliputi :

- 1) mempercepat proses adaptasi pekerja baru
- 2) Mengurangi waktu untuk mencapai kinerja optimal
- 3) meningkatkan retensi karyawan
- 4) membangun komitmen organisasi

- 5) mengurangi stres dan kecemasan pekerja baru

2.3.3 Komponen *Onboarding* yang efektif

- 1) **Orientasi Organisasional** Penyampaian informasi tentang sejarah perusahaan, visi misi, nilai-nilai, struktur organisasi, dan kebijakan perusahaan
- 2) **Orientasi *Job-specific*** Pelatihan keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan tugas pekerjaan.
- 3) ***Social Integration*** Pendampingan untuk membangun hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengenalan tim kerja
- 4) ***Clarification Of Expectation*** Penjelasan yang jelas tentang ekspektasi kinerja, standar kualitas, dan cara evaluasi
- 5) ***Follow-up and Support*** Kualitas dukungan dan pemantauan selama periode adaptasi

2.3.4 *Onboarding Reimagined*

Onboarding Reimagined adalah proses penerimaan dan pengenalan karyawan baru yang didesain ulang secara inovatif, tidak hanya berfokus pada orientasi administrasi, tetapi juga menekankan personalisasi pengalaman, integrasi nilai dan budaya perusahaan, serta pendampingan berkelanjutan melalui mentoring dan *feedback*. Proses ini melibatkan *pra-onboarding* yang proaktif dan pemanfaatan teknologi digital untuk memberikan akses informasi yang mudah dan interaktif. Sebagai perusahaan distribusi *customer goods* berskala besar dengan ribuan karyawan dan jaringan di banyak kota, Forisa Nusapersada membutuhkan sistem *onboarding* yang adaptif dan modern agar karyawan baru dapat cepat beradaptasi dengan budaya kerja, sistem distribusi, dan nilai perusahaan yang dinamis,

Onboarding reimagined sangat relevan untuk mempercepat integrasi karyawan di berbagai lini usaha dan lokasi, serta menjaga konsistensi budaya perusahaan di seluruh cabang PT Forisa Nusapersada.

2.3.5 Pendekatan Baru

Pendekatan baru dalam konteks *onboarding* adalah penggunaan strategi, metode, dan teknologi terkini (misal : *gigital onboarding*, *pra onboarding*, *buddy system*, *microlearning*, *feedback real-time*) yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan baru yang beragam dan dinamis. Dengan lingkup usaha yang luas (distribusi, transportasi, otomotif, F&B, rumah sakit, SPBU), PT Forisa Nusapersada memerlukan pendekatan *onboarding* yang tidak satu ukuran untuk semua, melainkan mampu menyesuaikan dengan karakteristik unit bisnis dan lokasi kerja. Pendekatan baru ini membantu memastikan setiap karyawan, baik di pusat maupun depo daerah, mendapatkan pengalaman *onboarding* yang konsisten dan relevan.

2.3.6 Akselerasi Integrasi Karyawan

Akselerasi integrasi karyawan adalah upaya mempercepat proses adaptasi, pemahaman peran, serta keterlibatan karyawan baru dalam tim dan budaya perusahaan sehingga mereka dapat segera memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi. Indikatornya meliputi kecepatan adaptasi, peningkatan *work engagement*, penurunan waktu menuju produktivitas penuh. Kinerja karyawan sebagai faktor terpenting dalam perusahaan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan skala bisnis yang terus berkembang dan kebutuhan rotasi maupun penempatan karyawan di berbagai wilayah distribusi, akselerasi integrasi

menjadi sangat penting agar karyawan baru tidak hanya cepat paham sistem kerja, tetapi juga mampu menjaga standar layanan dan budaya perusahaan di seluruh cabang PT Forisa Nusapersada. Hal ini sangat krusial dalam industri distribusi yang mengutamakan kecepatan target, keakuratan, dan kolaborasi tim pada PT Forisa Nusapersada.

2.4 Tantangan Pekerja Baru Dalam Organisasi

2.4.1 Konsep Transisi Kerja (*Work Transition*)

Pekerja baru yang memasuki organisasi menghadapi periode transisi dari status "orang luar" menjadi "orang dalam" (Ashforth & Saks 1996). transisi ini melibatkan berbagai perubahan dan penyesuaian yang dapat menimbulkan tekanan dan ketidakpastian.

2.4.2 *Shock Role* dan *Stress* Kerja

Pekerja baru sering mengalami "*role shock*" yaitu kejutan akibat perbedaan antara ekspektasi kerja dengan realitas yang dihadapi (Louis, 1980) kondisi ini dapat menimbulkan :

- 1) Kecemasan dan kegelisahan
- 2) Ketidakpastian tentang ekspektasi
- 3) Kelelahan mental

2.4.3 *Socialization* dan Adaptasi

Organisasi *socialization* adalah proses melalui mana individu mempelajari nilai, norma, dan perilaku yang diperlukan untuk menjadi anggota organisasi. Proses ini sangat penting bagi pekerja baru untuk :

- 1) Memahami budaya organisasi

- 2) Membangun hubungan sosial
- 3) Memperoleh keterampilan yang diperlukan
- 4) Mengintegrasikan diri dalam tim

2.5 Dukungan Sosial Di Tempat Kerja

2.5.1 Konsep Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan pertukaran sumber daya antarindividu yang dipersepsikan oleh penerima sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan . Dalam persepsi psikologi, dukungan sosial bukan sekadar kehadiran orang lain secara fisik, melainkan adanya keyakinan bahwa individu tersebut dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan komunikasi serta kewajiban timbal balik.

2.5.2 Jenis-jenis Dukungan Sosial

- 1) **Dukungan Emosional** Ekspresi empati, kepedulian, dan penerimaan.
Membantu pekerja baru merasa diterima dan dihargai
- 2) **Dukungan Instrumental** Bantuan konkret seperti bantuan tugas, sumber daya, atau waktu. Sangat penting bagi pekerja baru yang masih belajar
- 3) **Dukungan Informasional** Penyediaan informasi, nasihat, atau petunjuk yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
- 4) **Dukungan Penilaian** Umpan balik yang membantu evaluasi diri, termasuk pengakuan atas pencapaian

2.5.3 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Efikasi Diri

Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri melalui beberapa mekanisme :

- 1) **Peningkatan sumber informasi**, dukungan sosial menyediakan sumber informasi untuk pembelajaran
- 2) **Validasi kemampuan**, umpan balik positif memvalidasi kemampuan diri
- 3) **Reducing stress**, dukungan mengurangi kecemasan yang dapat menurunkan efikasi diri
- 4) **Model peran**, rekan kerja yang sukses menjadi model yang dapat ditiru

2.4 Pengembangan Efikasi Diri di Tempat Kerja

2.6.1 Strategi *Organizational*

Organisasi dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan efikasi diri pekerja baru :

- 1) Program Pelatihan yang Efektif
Desain pelatihan yang mencakup kesulitan bertingkat kesempatan untuk berhasil dalam tugas training Umpan balik yang konstruktif
- 2) Sistem Mentoring
Penugasan mentor atau *buddy* yang membimbing pekerja baru, memberikan dukungan, dan menjadi *role model*
- 3) *Goal setting* yang efektif
Penetapan tujuan yang spesifik, menantang namun *attainable*, dengan umpan balik kemajuan
- 4) Pemberian Umpan Balik Positif
Recognition dan penghargaan atas pencapaian, sekecil apapun
- 5) Menciptakan Lingkungan Aman untuk Gagal

Budaya organisasi yang tidak menghukum kesalahan yang dilakukan dalam proses pemberlajaran

6) *Social Support Systems*

Fasilitasi membangun jaringan sosial, tem building, dan kegiatan kolektif

2.7 Upaya Peningkatan Efikasi Diri

Upaya peningkatan adalah variabel intervensi yang direncanakan organisasi untuk memfasilitasi *mastery experience* dan memperkuat efikasi diri pekerja baru. Upaya ini dapat diukur melalui komponen utama program *onboarding* dan pengembangan internal. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang memadai dalam organisasi tersebut. Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah serta mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil tindakan dan menyelesaikan tugas. Di sisi lain, *knowledge sharing* adalah proses berbagai pengetahuan, pengalaman, Teknik, dan ide antar anggota organisasi sebagai bagian dari manajemen pengetahuan. Kedua konsep ini saling berkaitan, dimana efikasi diri dapat menjadi pendorong individu untuk lebih aktif dalam berbagai pengetahuan. Individu yang yakin akan kemampuannya biasanya lebih terbuka dalam menyampaikan informasi yang dimilikinya kepada orang lain.

Efikasi diri berkaitan erat dengan komitmen organisasi dimana bila pegawai mempunyai efikasi diri yang tinggi maka komitmen terhadap apa yang dikerjakan juga akan semakin tinggi. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah ketika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan baik maka

komitmen organisasinya akan tinggi. Sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan rendah maka komitmen organisasinya pun akan rendah pula sehingga menyebabkan turnover pada organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat orang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri karena keakraban pekerjaannya.

Dalam suatu aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, orang akan mengartikan kelelahan dan rasa sakit yang dirasakannya sebagai petunjuk tentang efikasi dirinya. Demikian juga dengan suasana hati, perubahan suasana hati dapat mempengaruhi keyakinan seseorang tentang efikasi dirinya. Dalam kaitannya dengan keadaan fisiologis dan suasana hati, ada empat cara untuk mengubah keyakinan efikasi diri, yaitu : (1) meningkatkan kondisi tubuh, (2) menurunkan stress, (3) merubah emosi negatif, dan (4) mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh (Rustika, 2012).

Pada waktu seseorang merasa sedih, maka penilaian terhadap diri cenderung rendah (tidak berarti). Orang cenderung membuat evaluasi diri positif pada waktu suasana hati positif, dan evaluasi negatif pada waktu suasana hati negatif. Mengalami keberhasilan pada waktu suasana hati positif akan menimbulkan efikasi diri tinggi, sedangkan mengalami kegagalan pada waktu suasana hati negatif akan menimbulkan efikasi diri rendah. Orang yang gagal dalam suasana hati gembira cenderung overestimate terhadap kemampuannya, sedangkan orang yang sukses dalam suasana hati sedih cenderung underestimate terhadap kemampuannya. Ada kolerasi positif antara kecerdasan emosional dengan efikasi diri pekerja baru. Dalam kaitannya dengan komitmen untuk berhenti minum-minuman keras, pada

waktu suasana hati sedang sedih efikasi untuk tidak meminum-minuman keras rendah.

Efikasi diri tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi terbentuk dalam hubungan segi tiga antara karakteristik pribadi, pola perilaku dan faktor lingkungan. Dengan demikian, hubungan ini bersifat alami, personal, dan sosial, dan mungkin terjadi proses yang panjang dan kompleks untuk menciptakan hubungan ini. Efikasi diri memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung mengharapkan suatu keberhasilan dan berusaha sekuat tenaga mendapatkan apa yang diinginkan. Ia memfokuskan pada peluang bukan rintangan. Bagi individu dengan efikasi diri yang tinggi, rintangan adalah sesuatu yang harus dihadapi, bukan sesuatu yang dihindari (Muflih Ma'mun, Dedy Achmad Kurniady, 2021).

2.8 Relevansi Kinerja di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan

2.8.1 Profil Perusahaan

PT Forisa Nusapersada adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan minuman. Berbagai macam produk makanan dan minuman siap saji yang berkualitas telah diproduksi dan dipasarkan di seluruh Indonesia sampai ke mancanegara. Budaya dan habit kerja di PT Forisa Nusapersada secara total membawa team kedalam upaya yang maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan. PT Forisa Nusapersada adalah perusahaan manufaktur makanan dan minuman terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1995, memproduksi produk populer seperti Pop Ice, Nutrijell, La Pasta, Teh Sisri, Nutricake dan Anget Sari. Berbasis di Tangerang, perusahaan ini berfokus pada inovasi dan distribusi

produk serbuk, melayani pasar domestik dan internasional (Afrika, Asia, Australia). Nilai dan budaya kerja di PT Forisa Nusapersada tersirat dalam langkah-langkah (GELITIK) sebagai berikut :

- 1) God Center selalu bersyukur dan berserah kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Loyalitas rasa memiliki yang tinggi, peduli satu dengan yang lain, tanggung jawab terhadap langkah-langkah yang kami lakukan.
- 3) Integritas menanam sikap jujur, disiplin, peduli, komitmen, dan konsisten dari setiap karyawan yang bekerja
- 4) Tim Work kerja sama tim yang kuat antar sesama karyawan
- 5) Inovatif Kreatif, pantang menyerah dalam menghasilkan produk-produk terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 6) Keep to positif, attitude kekeluargaan, rendah hati, dan siap menerima kritik dari luar maupun dari dalam.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Costumer Goods* (FMCG), pekerjaan di Cabang Medan (biasanya pemasaran, penjualan, atau distribusi) menuntut :

A) Kecepatan dan Target

Perlu efikasi diri tinggi untuk menghadapi target penjualan yang ketat

B) Interaksi Sosial

Efikasi diri penting untuk inisiatif dalam berinteraksi dengan rekan kerja, distributor, dan pelanggan

C) Adaptasi Cepat

Pekerja baru harus cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan produk

Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang dimiliki pekerja. Menurut Mthis dan Jackson (2006), kinerja adalah hasil-hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (sinambela, 2012).

PT Forisa Nusapersada sebagai perusahaan manufaktur dan distribusi memiliki karakteristik kinerja yang spesifik :

1. Target-Based Performance

Kinerja diukur berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan, meliputi :

- 1) Target penjualan
- 2) Target distribusi
- 3) Target pelayanan pelanggan

2. Indikator Kinerja Utama (KPI)

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Utama

Aspek	Indikator	Ukuran
Penjualan	Penjualan aktual vs target	Omset, unit terjual
Distribusi	Pengiriman tepat waktu	%. On time delivery
Pelanggan	Kepuasan pelanggan	Survey, complain
Admin	Keakuratan dokumen	%. Error rate

Sumber : Olahan Peneliti 2025

3. Team Performance

Pekerjaan dilakukan dalam tim, sehingga kinerja individu berkontribusi pada kinerja tim.

4. tantangan kinerja di Medan

- 1) Persaingan dengan produk kompetitor
- 2) Jangkauan geografis yang luas
- 3) Karakteristik pasar sumatera utara
- 4) Logistik distribusi

BAB III

METODE PENELITIAN

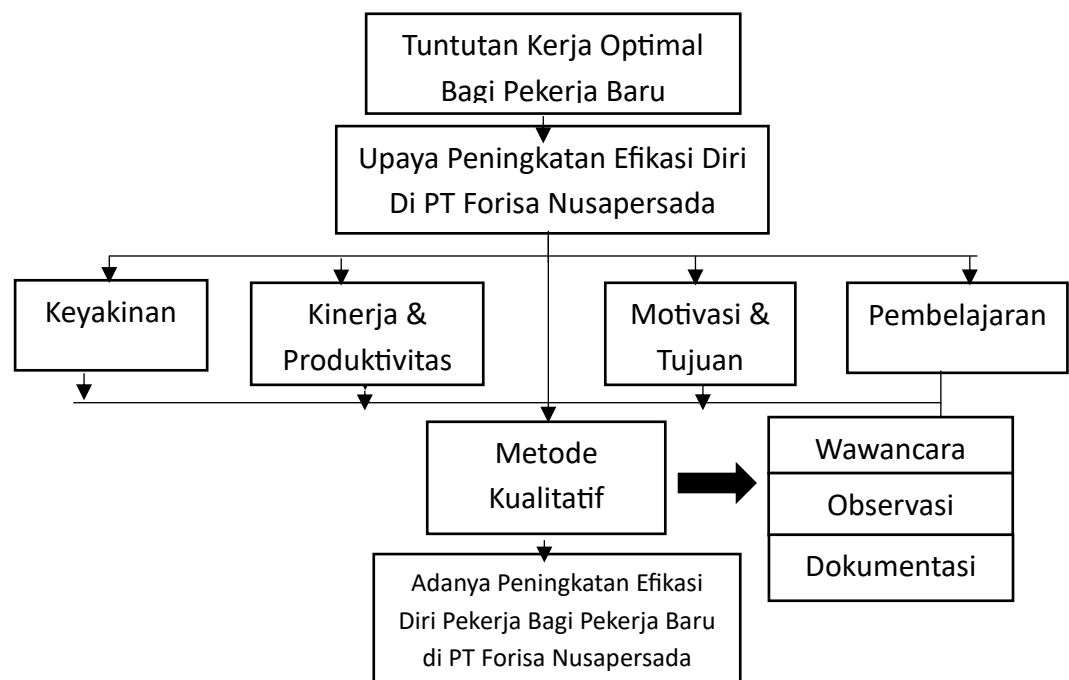
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Studi kasus merupakan penelitian mendalam dan spesifik tentang sebuah kasus. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami secara mendalam (*holistic*) proses, pengalaman subjektif, dan makna di balik upaya peningkatan efikasi diri pekerja baru di PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan.

Studi Kasus dipilih untuk menggali secara rinci bagaimana pekerja baru menginterpretasikan dan mengalami empat sumber utama efikasi diri (*mastery, vicarious, persuasion, dan affective states*) dalam lingkungan kerja mereka. Penekanan penelitian diletakkan pada pemahaman “mengapa” dan “bagaimana” keyakinan diri mereka terbentuk atau berubah, bukan sekedar mengukur besaran perubahannya.

3.2 Kerangka Konsep

Gambar 3.1 Tabel Kerangka Konsep



Sumber: Olahan peneliti 2025

3.3 Definisi Konsep

Definisi konsep adalah sebuah penjabaran yang menjelaskan arti atau makna dari istilah atau ide yang diterapkan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan tidak adanya perbedaan pemahaman antara para peneliti, pembaca, atau individu lain yang berpartisipasi dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian, sering kali ditemui istilah-istilah yang memiliki makna yang luas atau dapat diartikan berbeda berdasarkan konteksnya.

Penelitian ini berpusat pada upaya peningkatan keyakinan diri pekerja baru, sehingga membutuhkan pemahaman yang jelas mengenai beberapa konsep inti yang saling terkait.

Pertama, Keyakinan (*Self-Efficacy*) didefinisikan secara teoritis sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Ini bukanlah keyakinan diri yang umum, melainkan spesifik tugas. Dalam konteks PT Forisa Nusapersada keyakinan ini diukur dari magnitude (tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diatasi), strength (kekuatan keyakinan), dan *generality* (luasnya keyakinan pada berbagai jenis tugas penjualan baru).

Keyakinan ini terkait erat dengan Tuntutan Kerja Optimal Bagi Pekerja Baru. Tuntutan optimal ini merujuk pada tuntutan tugas yang berada pada tingkat menantang, tetapi masih berada dalam batas kemampuan pekerja, sehingga memicu pertumbuhan dan pembelajaran tanpa menyebabkan stres yang berlebihan. Di PT Forisa Nusapersada, konsep ini diwujudkan melalui Penugasan Bertahap yang diberikan oleh Team Leader. Tuntutan tugas ditingkatkan secara bertahap, mulai

dari penguasaan presentasi produk hingga negosiasi harga, sehingga memungkinkan pekerja baru mencapai keberhasilan mikro secara konsisten, yang merupakan esensi dari *Mastery Experience*.

Strategi ini membentuk inti dari Upaya Peningkatan Efikasi Diri di PT Forisa Cabang Medan. Upaya ini adalah serangkaian intervensi yang dirancang untuk memperkuat keyakinan pekerja baru, berakar pada empat sumber efikasi Albert Bandura. Upaya ini dioperasionalkan melalui tiga pilar utama : Sistem *Mastery Experience* yang terstruktur, sistem Mentoring yang intensif untuk *Vicarious Experience*, serta kualitas dan konsisten Persuasi Verbal dari Team Leader

Keberhasilan upaya ini memiliki dampak langsung pada Kinerja dan Produktivitas. Meskipun bukan fokus utama, kinerja merujuk pada hasil tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (misalnya keberhasilan mencapai target penjualan), sementara produktivitas adalah efisiensi hasil. Sementara produktivitas adalah efisiensi hasil. Efikasi diri yang tinggi adalah prediktor kuat yang mendorong pekerja baru untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan gigih, yang secara langsung meningkatkan kedua aspek ini.

Peningkatan kinerja didorong oleh Motivasi dan Dukungan. Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan perilaku, dan dalam konteks ini, motivasi didorong oleh peningkatan keyakinan diri itu sendiri. Sementara Dukungan (terutama dukungan sosial) diwujudkan melalui Persuasi Verbal atasan dan dukungan instrumental dari sistem Mentoring.

Semua konsep ini bermuara pada Pembelajaran dan Adanya Peningkatan Efikasi Diri Pekerja Baru di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan. Pembelajaran

di sini dipercepat oleh *Vicarious Experience* (belajar dari pengamatan) dan refleksi dari *Mastery Experience*. Peningkatan efikasi diri diukur bukan hanya dari keberhasilan mencapai target, tetapi juga dari perubahan kualitatif yang diamati, yaitu kemampuan pekerja baru untuk menggeneralisasi keyakinan ke tugas yang lebih kompleks dan stabilitas keyakinan mereka meskipun terjadi kegagalan.

3.4 Kategorisasi Penelitian

Gambar 3.2 Tabel Kategorisasi Penelitian

No.	Konsep Teoritis	Kategorisasi
1.	Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru PT Forisa Nusapersada Cabang Medan Dengan Menggunakan Teori Dari Albert Bandura	• Keyakinan • Budaya • Jenis Kelamin • Sifat dan Tugas yang Dihadapi • Status atau Peran Individu dalam Lingkungan • Informan Tentang Kemampuan Diri • Kinerja dan Produktivitas • Motivasi dan Tujuan • Pembelajaran dan Adaptasi • Kesehatan dan Kesejahteraan • Perilaku KotraProduktif

Sumber: Olahan Peneliti 2025

3.5 Narasumber

Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Forisa Nusapersada Cabang Medan. Dalam penelitian ini, pemilihan narasumber dilakukan dengan metode purposive sampling, yang artinya pengambilan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk data penelitian. Pemilihan narasumber ini mempertimbangkan partisipasi mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penerimaan program komunikasi oleh masyarakat. Informan yang terlibat :

1. Bapak Caesar Frans Gary Sibarani 32 Tahun, yang sudah memasuki 7 Tahun 4 bulan dalam bekerja di PT Forisa Nusapersada, memiliki jabatan sebagai Team Leader Demo yang bertugas membimbing, dan memotivasi tim secara langsung untuk tugas harian serta kolaborasi.
2. Andini Syahputri 19 Tahun, Pekerja Baru pertama sebagai Sales Promosion Girl Team Demo yang sudah memasuki bulan ke 3 dalam bekerja di PT Forisa Nusapersada
3. Yuda Tanjung 21 Tahun, Pekerja Baru Kedua Sebagai Sales Promosion Boy Team Demo yang sudah memasuki bulan ke 4 dalam bekerja di PT Forisa Nusapersada
4. Aulia Akbar 22 Tahun, Pekerja Baru ke tiga sebagai Sales Canvas yang sudah bekerja 5 bulan 2 minggu

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama 3 yaitu, Wawancara terstruktur, Observasi Partisipasif Non Aktif, dan Studi Dokumentasi. Ketiga teknik ini digunakan untuk mencapai triangulasi sumber data, sehingga keabsahan dan kedalaman informasi terjamin (Sugiyono, 2018). Keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam

konteks sesungguhnya. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur adalah metode pengumpulan data di mana semua responden (pekerja PT Forisa Nusapersada) diberikan set pertanyaan yang sama persis dalam urutan yang sama. Ini adalah cara untuk mrngumpulkan data yang seragam dan terstandar dari semua pekerja PT Forisa mengenai efikasi diri dan program peningkatan. Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut (sugioyon (2020) wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relavan dengan penelitian.

3.6.1 Observasi Partisipatif Non Aktif

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku, interaksi, dan suasana kerja yang tidak selalu terungkap melalui wawancara, terutama yang terkait dengan proses *onboarding* dan pelaksanaan tugas harian. Salah satu Teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan Teknik observasi. Menurut Sugiyono (2020) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam

penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT Forisa Nusapersada

3.6.2 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020) dokumentasi Adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara yang lebih dapat dipercaya atau mempunyai kreadibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah analisis tematik yang bersifat induktif, merujuk pada model interaktif yang bersifat induktif, merujuk pada model interaktif analisis data kualitatif oleh (Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, 2014) yang terdiri dari tiga alur kegiatan utama yang saling terkait yaitu :

3.7.1 Reduksi Data

Tahap ini dimulai segera setelah data lapangan terkumpul dan bertujuan untuk menyeleksi memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasikan data yang kasar (berupa transkrip wawancara catatan observasi dan dokumen).

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data adalah upaya untuk merakit informasi yang terorganisir dan terkompresi, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan melalui narasi teks. Setelah mereduksi data, maka Langkah selanjutnya Adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami Sugiyono (2020)

3.7.3 Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif Adalah penarikan Kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020) Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan tentatif sejak awal pengumpulan data dan terus diverifikasi selama peneliti berlangsung. Temuan dapat berupa deskripsi atau

Gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

3.7 Waktu dan Lokasi Penelitian

Bagian ini menguraikan secara spesifik tempat penelitian dilaksanakan dan durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh tahapan penelitian mulai dari persiapan hingga pengumpulan data lapangan.

3.8 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan secara spesifik di :

- Nama Institusi : PT Forisa Nusapersada Cabang Medan
- Alamat : Jl. Pulo Irian No. 9B Kecamatan. Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang 20242 Medan
- Alasan Pemilihan Lokasi : PT. Forisa Nusapersada Cabang Medan dipilih karena memiliki populasi pekerja baru yang memadai dan menjalankan program onboarding formal, yang mana program tersebut merupakan konteks penting untuk mengamati dan menganalisis upaya peningkatan efikasi diri yang akan diteliti.

3.9 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini telah dijadwalkan mulai dari tahap perizinan, pengambilan data (observasi dan wawancara), hingga pengolahan data, yaitu dari bulan Oktober 2025 sampai dengan selesai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya sinkronasi antara strategi yang diimplementasikan oleh Team Leader (TL) dan Pekerja Baru yang berfokus pada *Mastery Experience* dan Persuasi Verbal terstruktur. Dengan factor yang paling dirasakan oleh pekerja baru melalui mentoring dan *Mastery Experience*. Tantangan terletak pada keberlanjutan dukungan persuasi verbal dan *coaching* setelah periode *on-boarding* intensif.

4.1.1 Hasil Observasi

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode wawancara, dokumentasi, serta observasi langsung di lapangan. Narasumber yang berperan dalam penelitian meliputi Team Leader (TL) dan Pekerja Baru yang bekerja di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, di lingkungan kerja PT Forisa Nusapersada Cabang Medan, dengan focus pada interaksi antara Pekerja Baru (PB), dan Team Leader (TL) selama *onboarding* (0-6 bulan). Penelitian ini memfokuskan pada pemahaman interpretative mengenai bagaimana keyakinan diri atau efikasi diri pekerja baru di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan dibentuk, diperkuat, dan dipertahankan.

Melalui wawancara terstruktur dan observasi partisipasif, terungkap bahwa keyakinan diri pekerja baru dibangun melalui interaksi sistematis dan empat sumber utama efikasi.

Fondasi awal keyakinan diletakkan melalui pengalaman keberhasilan diri (Mastery Experience) yang dikelola secara strategis. Observasi menunjukkan bahwa Atasan secara sengaja menghindari pemberian tugas kompleks di awal, melainkan menerapkan penugasan bertahap, memecahkan target besar menjadi “kemenangan mikro”. Keberhasilan dalam tugas mikro ini, seperti menguasai template laporan tanpa revisi atau berhasil melakukan ice-breaking dengan klien pertama dianggap sebagai bukti validasi paling kuat oleh para pekerja baru.

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pekerja baru, “Setelah saya berhasil presentasi di depan tiga orang kolega dan leader bilang pitch saya sudah solid, saya langsung merasa ‘Saya pasti bisa menjual ini’. Rasa yakin itu datang dari pengalaman nyata dan terukur, bukan dari kata-kata motivasi. Strategi ini adalah kunci untuk mengubah keraguan awal menjadi keyakinan yang berbasis pada kompetensi.

Pilar kedua adalah pengalaman orang lain (*Vicarious Experience*), yang diaktifkan melalui sistem mentoring atau shadowing intensif. Pekerja baru secara konsisten ditempatkan untuk mengamati mentor yang sukses dilapangan. Momen krusial bagi mereka bukanlah saat melihat mentor berhasil, melainkan saat mentor menghadapi kegagalan atau penolakan klien dengan tenang dan profesional, lalu menganalisis situasinya.

Seorang pekerja baru bercerita.”Melihat mentor saya mengatasi penolakan klien yang sangat kritis dengan tenang dan profesional, itu seperti melihat manual book berjalan. Saya tahu persis harus berbuat apa. Itu menghilangkan banyak rasa takut saya. Melalui observasi ini, pekerja baru tidak perlu mengalami kegagalan

untuk belajar, mereka mendapatkan model perilaku sukses yang menghilangkan ketidakpastian kerja.

Ketika kegagalan nyata tak terhindarkan, fokus manajemen beralih ke pengelolaan keadaan Fisiologis dan Emosional. Supervisor dan Team Leader secara aktif melatih pekerja baru untuk menginterpretasikan kecemasan dan stress sebagai sinyal adaptif, bukan sebagai tanda ketidakmampuan. Ketika pekerja baru menunjukkan tanda-tanda stres setelah penolakan, mentor akan segera melakukan debriefing singkat, menanyakan. ‘Oke, kita lihat datanya. Apa yang sebenarnya terjadi disana? Cemas itu wajar, tapi gunakan rasa itu sebagai energi untuk menganalisis dan menyiapkan strategi baru. Upaya ini berhasil mengubah narasi internal pekerja baru, dimana rasa cemas pasca Mastery pertama diinterpretasikan ulang sebagai energi yang dibutuhkan untuk tetap tajam, alih-alih sebagai bukti ketidaksiapan diri.

Dukungan verbal, atau persuasi verbal, juga berperan vital, namun aktivitasnya bergantung pada kualitas dan konsisten. Observasi menunjukkan bahwa atasan sangat menghindari pujian umum dan menggantinya dengan feedback yang sangat spesifik dan berorientasi pada proses. Mereka akan memuji aspek kinerja yang sudah kuat sambil mengaitkannya dengan potensi keberhasilan di masa depan.

Namun, penelitian ini juga menguak celah kritis pada fase lanjutan (setelah bulan ketiga). Pekerja baru merasakan adanya penurunan intensitas dukungan dan coaching verbal dari atasan. Meskipun mereka telah dianggap mandiri, pekerja baru mengungkapkan kerinduan akan *feedback* spesifik dan *coaching* yang sebelumnya menguatkan. Penurunan konsistensi persuasi verbal dan *Vicarious Experience*

formal pada fase ini menjadi risiko utama yang berpotensi menyebabkan stagnasi keyakinan diri, terutama saat pekerja baru menghadapi tantangan dan target yang semakin kompleks tanpa adanya booster keyakinan yang teratur.

PT Forisa Nusapersada Cabang Medan telah sangat berhasil dalam membangun efikasi diri awal pekerja baru melalui intervensi yang disengaja. Namun keberlanjutan keyakinan diri dalam jangka panjang sangat bergantung pada peningkatan konsistensi persuasi verbal dan *coaching* yang terstruktur pada periode pasca-orientasi.

4.1.2 Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan dengan sejumlah Pekerja Baru dan Team Leader (TL) untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai afektivitas Upaya Peningkatan Efikasi Diri yang dilakukan oleh Perusahaan. Secara umum, responden pekerja baru menunjukkan keyakinan yang tinggi dalam mengatasi tugas, namun keyakinan ini baru stabil setelah mereka melalui fase awal yang menantang. Pekerja baru mengakui adanya keraguan besar ketika pertama kali menghadapi target penjualan yang sulit, meskipun secara teori mereka sudah siap.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terkait dengan “keyakinan dan pemahaman narasumber terhadap pekerjaan yang di jalannya”, narasumber mengemukakan bahwa ia memiliki keyakinan yang kuat dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh narasumber Andini Syahputri.

“Saya memiliki keyakinan yang cukup kuat untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, meskipun pada awalnya terdapat rasa canggung dan ragu karena perbedaan lingkungan kerja dengan pengalaman

sebelumnya. Keyakinan ini muncul bukan karena saya sudah merasa ahli, melainkan karena adanya kejelasan instruksi dan target yang diberikan oleh perusahaan sejak hari pertama bergabung”.

Terlihat jelas bahwa para pekerja baru merasa sangat yakin dan optimis bahwa mereka mampu menjalankan tanggung jawab di PT Forisa Nusapersada, namun keyakinan ini bersifat berproses. Pada awalnya, muncul rasa ragu karena lingkungan baru, tetapi keyakinan tersebut tumbuh secara bertahap seiring dengan adanya arahan kerja yang jelas serta keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas awal yang diberikan. Pengalaman keberhasilan diri (*Mastery Experience*) Adalah sumber yang diakui sebagai pondasi paling kokoh dalam membangun efikasi diri.

Wawancara mengonfirmasikan bahwa Perusahaan secara sadar mengatur alur penugasan untuk menjamin keberhasilan awal. Pekerja baru menilai keberhasilan kecil di minggu-minggu awal sangat krusial.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya focus pada keyakinan pribadi pekerja, tetapi juga menggali lebih dalam mengenai “Budaya Kerja yang berlaku dan bagaimana Peran Rekan sejawat serta atasan” dalam membantu proses adaptasi. Peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan mendukung peningkatan kemampuan karyawan baru atau justru menjadi hambatan. Muhammad Aulia Akbar menyebutkan.

“Budaya kerja disini sangat disiplin dan berorientasi pada target, namun tetap mempertahankan rasa kekeluargaan yang erat serta komunikasi yang terbuka antar divisi. Saya merasakan adanya standar profesional yang tinggi, tetapi lingkungan ini tidak kaku karena setiap individu saling menghargai dan sangat supportif. Peran rekan kerja senior serta atasan sangat krusial, mereka tidak pelit ilmu dan selalu bersedia memberikan bimbingan langsung, pengalaman

praktis, serta masukan konstruktif. Dukungan inilah yang menjadi factor utama dalam meningkatkan kompetensi saya, sehingga kami mampu beradaptasi lebih cepat, meminimalkan kesalahan, dan bekerja dengan lebih efisien.”

Perusahaan berhasil menciptakan atmosfer dimana aturan tegas (disiplin) tidak mematikan kehangatan interaksi. Ini membuat karyawan merasa terpacu tapi tetap nyaman. Komunikasi antar divisi yang terbuka menghilangkan hambatan birokrasi yang biasanya menyulitkan orang baru untuk belajar. Ada budaya dimana senior merasa bertanggung jawab atas juniornya. Istilah “tidak pelit ilmu” menunjukkan bahwa tidak ada persaingan tidak sehat didalam tim dan dukungan nyata dari atasan membuat pekerja baru berani mengambil keputusan strategis lebih cepat yang dibayangkan.

Dalam tahap wawancara ini, peneliti memperdalam analisis mengenai ketahanan mental pekerja baru melalui dua point pertanyaan yaitu : Respon terhadap perilaku kontra produktif & frekuensi dan dampak pujian atasan. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pekerja baru menyikapi tindakan yang menghambat produktivitas seperti menunda pekerjaan atau kurangnya koordinasi dan bagaimana mereka tetap focus pada tanggung jawab di tengah tekanan serta peneliti juga menggali seberapa sering atasan memberikan bentuk apresiasi verbal maupun non-verbal yang berfungsi sebagai penguat keyakinan diri (*self-efficacy*) saat karyawan baru berhasil melewati kesulitan teknis. Namun demikian Pekerja Baru Yudha Tanjung 21 Tahun menunjukkan aspek yang positif.

“Dalam menghadapi perilaku yang kontra produktif, saya berupaya untuk tetap focus pada target kerja dan menjaga komunikasi yang positif guna meluruskan kendala yang muncul. Saya merasakan bahwa atasan di PT Forisa Nusapersapa Cabang Medan cukup intens dalam memberikan apresiasi dan pujian setiap kali saya menunjukan kemajuan atau berhasil menyelesaikan

tugas yang sulit. Frekuensi pujian yang diberikan secara proporsional ini sangat berarti bagi saya, bukan sekadar pengakuan atas hasil kerja, tetapi menjadi suntikan semangat yang menguatkan keyakinan bahwa saya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Pengakuan dari atasan inilah yang membuat saya merasa dihargai dan semakin percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan selanjutnya.”

Pekerja baru tidak terbawa arus perilaku *negative*, mereka memilih jalur komunikasi terbuka untuk menyelesaikan hamatan dari pada membiarkannya berlarut-larut. Pujian dari atasan ternyata tidak dianggap sebagai formalitas belaka, melainkan sebagai “validasi kemampuan”.

Hal ini sangat krusial bagi pekerja baru yang sering kali masih merasa ragu dengan kinerjanya sendiri. Dan peneliti merasa frekuensi pujian yang diberikan menunjukkan adanya budaya *positive reinforcement* di lingkungan PT Forisa Nusapersada Cabang Medan, dimana keberhasilan kecil tetap dirayakan untuk membangun loyalitas dan rasa percaya diri karyawan.

Proses transisi ke dalam peran baru di sebuah perusahaan sering kali menghadirkan dinamika psikologis yang kompleks bagi setiap pekerja. Di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan, peneliti melihat bahwa fase ini bukan sekadar mengenai penguasaan tugas teknis, melainkan juga tentang bagaimana pekerja baru mengelola ekspektasi dan tekanan kerja. Peneliti mencoba menggali lebih dalam mengenai sisi emosional pekerja, seperti munculnya rasa cemas atau stress saat mengemban tanggung jawab baru, serta sejauh mana program pelatihan dan dukungan manajerial mampu mengubah tekanan tersebut menjadi sebuah kepercayaan diri. Seperti yang di ungkap oleh salah satu narasumber Andini Syahputri.

“Menghadapi tanggung jawab baru di lingkungan dengan ritme cepat tentu menghadirkan beban pikiran tersendiri bagi saya, terutama rasa cemas akan ketidakmampuan memenuhi standar perusahaan. Namun, kekhawatiran ini berhasil diredam melalui program pelatihan intensif yang saya jalani, mulai dari pembekalan produk hingga penguasaan standar operasional di lapangan. Pelatihan tersebut memberikan landasan teknis yang kuat, sehingga saya merasa jauh lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepercayaan diri saya tumbuh lebih maksimal karena didukung oleh budaya kerja yang disiplin namun kental dengan suasana kekeluargaan. Komunikasi yang terbuka antar divisi serta peran senior dan atasan yang sangat suportif membuat kami tidak merasa sendiri saat menghadapi kesulitanteknis. Bahkan ketika muncul perilaku kontra produktif di lingkungan kerja, saya tetap mampu menjaga focus pada target berkat berkat bimbingan mentor yang rutin memberikan arahan strategis.”

Perusahaan tidak membiarkan pekerja baru bergulat sendiri dengan kecemasannya. Pelatihan teknis berfungsi sebagai alat penenang sekaligus pembekalan yang mengubah beban stress menjadi kesiapan operasional. Adanya senior yang bersedia berbagi pengalaman praktis menciptakan *system* pendukung yang kuat. Ini membuktikan bahwa transfer pengetahuan di perusahaan tersebut berjalan secara organik dan kolaboratif. Selain itu apresiasi penggerak *self efficacy* berperan penting karena pekerja baru mendapatkan konfirmasi positif bahwa mereka telah berada pada jalur yang benar, yang secara otomatis menurunkan tingkat stress kerja. Focus pada koordinasi positif membuat para pekerja baru memiliki ketahanan terhadap pengaruh negative di lingkungan kerja, menunjukan bahwa *system* nilai perusahaan telah tertanam dengan baik.

Dalam perjalanan karier seorang individu, fase awal lingkungan kerja baru sering kali menjadi periode yang krusial sekaligus rentan. Peneliti menyadari bahwa tuntutan profesionalisme di *industry* yang dinamis dapat memicu beban psikologis bagi pekerja baru. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus mendalami sisi emosional mereka, terutama mengenai munculnya rasa cemas dan stress saat

dihadapkan pada tanggung jawab yang belum familiar. Peneliti juga mengevaluasi sejauh mana intervensi perusahaan melalui program pelatihan mampu menjadi solusi dalam mengubah keraguan mental menjadi kesiapan operasional yang matang.

Melalui pendekatan kualitatif ini, peneliti ingin melihat apakah program pelatihan tersebut hanya sekadar gugur kewajiban administratif, atau benar-benar mampu membangun *self-confidence* pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan sebuah pola jawaban yang sangat positif.

“Meskipun pada awalnya kami merasakan kecemasan dan stress akibat beban tugas baru, namun perasaan tersebut berhasil terartasi berkat program pelatihan intensif yang kami ikuti, seperti pengenalan produk dan bimbingan teknis lapangan. Program-program tersebut secara nyata memberikan landasan pengetahuan yang kuat, sehingga kami merasa jauh lebih siap, percaya diri, dan kompeten dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan.”

Peneliti menemukan bahwa stress di awal kerja dianggap sebagai respon wajar terhadap standar tinggi perusahaan. Namun, poin pentingnya adalah perusahaan memiliki *system* mitigasi yang baik melalui edukasi. Narasi narasumber menunjukkan adanya transisi psikologis yang signifikan. Pelatihan berfungsi sebagai jembatan yang mengubah “ketidaktahuan yang mencemaskan” menjadi “penguasaan yang menenangkan”. Kesiapan yang dirasakan pekerja bukan hanya sekadar tahu secara teori, melainkan merasa mampu secara praktis. Hal ini membuktikan bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan kebutuhan lapangan di PT Forisa Nusapersada. Selain kemampuan teknis, output terbesar dari pelatihan tersebut adalah terbangunnya mentalitas yang berani.

Pekerja baru tidak lagi ragu dalam mengambil tindakan karena telah dibekali dengan protocol kerja yang jelas.

Efikasi diri pekerja baru dibentuk bukan hanya dari kemampuan pribadi, tetapi juga dari desain organisasi yang menyediakan sistem dukungan sosial (mentor) dan budaya kerja yang psikologisnya aman (*psychological safety*).

Muhammad Aulia Akbar pekerja baru mengatakan, *“Saya berhasil mencapai target penjualan bulanan pertama, padahal saya sempat ragu. Keberhasilan itu membuat saya yakin bisa mengatasi tantangan berikutnya. Itu Adalah bukti nyata kalau saya mampu”*

Bapak Caesar Frans Gary Sibarani selaku Team Leader akan memvalidasi bahwa mereka mengatur *Mastery Experience* ini, Mereka juga mengungkapkan,

“Kami tidak langsung memberikan target besar, kami mulai dari target kecil yang pasti tercapai, misalnya presentasi produk ke satu klien saja. Keberhasilan kecil ini menjadi fondasi awal efikasi diri mereka, efikasi diri mereka akan terbangun secara alami”.

Sistem mentoring (*shadowing*) dinilai sangat efektif dalam menyediakan model perilaku yang menghilangkan rasa takut akan ketidakpastian. Observasi langsung dinilai jauh lebih unggul daripada panduan tertulis. Andini Syahputri mengungkapkan,

“Melihat rekan kerja yang baru 6 bulan sudah mendapatkan promosi membuat saya berpikir saya juga bisa mencapainya jika bekerja keras. Tapi yang paling membantu adalah melihat senior mengatasi klien yang sulit”, ia juga mengungkapkan, *“ya setiap pekerja baru didampingi senior. Mereka memberi contoh cara menghadapi klien yang sulit”*

ini adalah *vicarious experience* yang sangat berguna. Team Leader mengkonfirmasi upaya untuk memitigasi dampak negatif emosi, Bapak Caesar Frans Gary mengatakan,

‘Saat saya melihat pekerja baru mulai menunjukan tanda stres, langkah pertama saya adalah mengajak mereka berdiskusi secara personal untuk memvalidasi

perasaan tersebut. Saya akan menekankan bahwa rasa kecewa saat gagal atau stress karena beban kerja adalah hal yang sangat normal dan manusiawi, bahkan bagi mereka yang sudah senior sekalipun. Saya membantu mereka menafsirkan stres tersebut bukan sebagai tanda ketidakmampuan, melainkan sebagai bukti bahwa mereka memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kualitas kerja. Dengan mengubah sudut pandang dari 'saya gagal' menjadi 'saya sedang dalam proses belajar', mereka biasanya lebih cepat bangkit dan kembali percaya diri. Kami selalu menekankan bahwa kesalahan adalah proses belajar, yang mengurangi ketakutan untuk mengambil inisiatif. Kami melindungi efikasi diri mereka dari interpretasi emosi negatif”.

Secara keseluruhan, pekerja baru menilai program pelatihan dan sistem mentoring sangat efektif. Pelatihan yang melibatkan simulasi lapangan sangat meningkatkan rasa siap.

Muhammad Aulia Akbar mengungkapkan, *“Kami mendapatkan on-the-job training selama dua minggu. Fokus pada simulasi lapangan sangat meningkatkan keyakinan saya karena saya tahu persis apa yang akan terjadi di luar”.*

Team Leader melihat program mereka berhasil, tetapi menekankan pentingnya *Mastery Experience* yang spesifik dan dukungan berkelanjutan. Caesar Frans Gary Sibarani mengatakan bahwa,

”Dalam memilih mentor, saya tidak hanya melihat senioritas atau keahlian teknis semata, tetapi juga kecerdasan emosional dan kemampuan komunikasi mereka. Saya mencari figur yang memiliki kesabaran untuk membimbing dan bisa menjadi teladan yang positif untuk memastikan manfaat maksimal. Saya mewajibkan adanya sesi diskusi dua arah setelah pengamatan dilakukan. Program kami sudah dijalur yang benar. Kuncinya adalah tidak hanya memotivasi, tapi memberikan mereka kesempatan terstruktur untuk membuktikan pada diri sendiri bahwa mereka mampu”.

Meskipun upaya ini sangat efektif di fase awal, peneliti mengungkapkan adanya celah kritis pada konsistensi dukungan pasca-orientasi setelah tiga bulan kerja. Setelah di anggap mandiri pekerja baru merasakan penurunan drastis dalam *frekuensi one-on-one coaching* dan *feedback* yang bersifat mendorong dari Team Leader.

"Dukungan itu sangat kuat di dua bulan pertama. Tapi setelah itu, kami lebih dilepas sendiri. Kami berharap coaching dari atasan bisa lebih konsisten",

Ungkap Muhammad Aulia Akbar, seorang pekerja baru. Penurunan intensitas persuasi verbal ini menimbulkan risiko, karena pekerja baru mulai menghadapi target yang lebih besar dan kompleks.

Caesar Frans Gary Sibarani mengungkapkan bahwa,

"Frekuensi coaching yang saya lakukan sebenarnya sangat bergantung pada kecepatan adaptasi masing-masing individu. Biasanya, pada bulan pertama saya sangat intensif memantau setiap progres harian. Setelah melewati bulan ketiga, frekuensi sesi ini biasanya berkurang karena saya melihat mereka sudah mulai stabil dan paham akan pola kerja perusahaan. Sesi coaching kemudian berubah bentuk dari yang tadinya pengarahan teknis menjadi diskusi strategis atau sekedar sesi tanya jawab jika mereka menemui kasus yang benar-benar baru, sehingga frekuensinya menjadi lebih jarang namun lebih mendalam".

Secara keseluruhan, keyakinan diri pekerja baru di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan adalah produk dari program yang secara sadar mengintervensi keempat sumber efikasi diri, menempatkan *Mastery Experience* sebagai pondasi yang diperkuat oleh *Vicarious Experience*. Tantangan utama yang tersisa adalah bagaimana menjaga dan menguatkan persuasi verbal secara berkelanjutan, memastikan efikasi diri pekerja baru tetap tinggi dan resilien seiring perjalanan karier mereka.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri pekerja baru berada pada tingkat yang tinggi, dan temuan ini secara kuat didukung oleh dominasi pengalaman keberhasilan diri (*Mastery Experience*) yang dialami responden. Hal ini konsisten dengan teori Bandura yang mengatakan bahwa *Mastery Experience* adalah sumber

efikasi yang paling kuat karena memberikan bukti empiris mengenai kemampuan diri.

Analisis Upaya Perusahaan PT Forisa Nusapersada Cabang Medan berhasil memanfaatkan sumber ini melalui strategi penugasan bertahap. Pengamatan di lapangan dan hasil wawancara menegaskan bahwa pemberian micro teks atau kemenangan mikro di awal masa kerja sangat penting. Strategi ini meminimalkan risiko kegagalan yang traumatis, yang dapat menurunkan efikasi diri, dan sebaliknya, secara bertahap membangun keyakinan pekerja baru. Keberhasilan yang dicapai pekerja baru, sekecil apapun, menjadi titik balik kognitif yang mengubah pandangan mereka dari ‘Saya tidak yakin bisa’ menjadi ‘Saya telah membuktikannya, jadi saya mampu.

Upaya peningkatan efikasi diri di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan tidak hanya mengandalkan keberhasilan individu, tetapi juga efektif memanfaatkan pengalaman orang lain dan manajemen emosi. Sistem mentoring yang intensif di PT Forisa Nusapersada Cabang Medan merupakan bentuk nyata implementasi pengalaman orang lain. Temuan wawancara menunjukkan bahwa model perilaku sukses (mentor) bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan pelatihan teori dengan kinerja nyata.

Pekerja baru mampu menginternalisasi strategi pemecahan masalah yang kompleks, misalnya menghadapi klien sulit tanpa harus menanggung risiko kegagalan. Ini sangat relevan bagi pekerja baru yang masih memiliki efikasi diri yang rapuh, Dimana mengamati *peer* model yang sukses meyakinkan mereka bahwa hasil yang sama dapat dicapai. Perusahaan menunjukkan kesadaran dalam

mengelola keadaan Fisiologis Emosional pekerja baru. Melalui *coaching* yang cepat setelah kegagalan. Team Leader secara aktif membantu pekerja baru mengubah interpretasi mereka terhadap kecemasan dan *stress*.

Alih-alih memandang kecemasan sebagai sinyal bahaya yang menurunkan efikasi diri, pekerja baru diajarkan untuk performa tajam. Strategi ini berfungsi sebagai *buffer* yang melindungi efikasi diri dari dampak negatif *stress* kerja, menjadikannya respons adaptif. Meskipun tiga sumber efikasi diri di atas terimplementasi dengan baik, penelitian ini mengungkap adanya tantangan signifikan pada sumber persuasi verbal, terutama dalam hal konsistensi jangka panjang.

Di awal masa kerja, persuasi verbal efektif karena bersifat spesifik dan terstruktur, berfokus pada kemampuan yang telah dibuktikan oleh pekerja baru, misalnya memuji *skill* presentasi yang solid. Ini sejalan dengan prinsip Albert Bandura bahwa persuasi harus realistis dan terkait dengan kemampuan yang dapat dikontrol.

Temuan ini menunjukkan adanya penurunan intensitas dan frekuensi dukungan verbal dan *coaching* formal setelah pekerja baru melewati bulan ketiga. Pada analisis kesenjangan, pekerja baru mulai menghadapi tugas yang lebih kompleks dan target yang lebih besar, saat inilah persuasi verbal seharusnya diintensifkan untuk mempertahankan keyakinan mereka, namun, penurunan dukungan membuat pekerja baru merasa kurang didampingi. Berisiko mengikis efikasi diri yang telah dibangun.

Peningkatan efikasi diri dilingkungan kerja organisasi sangat bergantung pada desain intervensi yang terintegrasi, bukan pada satu faktor tunggal. Hierarki kekuatan sumber efikasi Albert Bandura, Dimana *Mastery Experience* Adalah fondasi, didukung oleh *Vicarious Experience*. Namun, juga menyoroti bahwa persuasi verbal harus dipertahankan secara konsisten dan berkualitas untuk menjamin keberlanjutan efikasi diri dalam jangka panjang dilingkungan kerja yang dinamis.

PT Forisa Nusapersada Cabang Medan perlu melakukan intervensi pada fase pasca-orientasi dengan membuat sistem *peer coaching* atau menetapkan kuota mingguan wajib Team Leader untuk memberikan *feedback* dan persuasi verbal yang spesifik, guna mengatasi penurunan efikasi diri yang berpotensi terjadi akibat inkonsistensi dukungan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Efikasi diri pekerja baru PT Forisa Nusapersada Cabang Medan secara umum, berada pada level tinggi, yang merupakan indikasi keberhasilan program onboarding. Tingkat efikasi yang tinggi ini terutama didominasi oleh pengaruh kuat dari pengalaman keberhasilan diri (*Mastery Experience*). Strategi Perusahaan yang menerapkan Penugasan Bertahap berhasil menciptakan ‘Kemenangan Mikro’ yang menjadi fondasi keyakinan diri Pekerja Baru.

Upaya Perusahaan dinilai efektif karena berhasil mengintegrasikan tiga sumber efikasi diri secara simultan. Sistem mentoring dan *coaching* yang intensif berfungsi sebagai jembatan yang menyediakan model perilaku sukses yang konkret, sangat mengurangi ketidakpastian dan rasa takut pekerja baru dalam menghadapi tugas lapangan. Perusahaan berhasil mengajarkan pekerja baru untuk mengubah interpretasi kecemasan kerja dari tnda bahaya menjadi energi focus yang adaptif, melindungi efikasi diri dari dampak negative stress.

5.2 Saran

Tetapkan kuota minimal *one-on one coaching* mingguan atau dua mingguan bagi Team Leader kepada pekerja baru hingga bulan keenam. Pertemuan ini harus berfokus pada spesifik pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan, bukan hanya evaluasi target. Latih Tean Leader untuk menggunakan kalimat yang menguatkan keyakinan pekerja baru pada proses dan usaha, bukan hanya pada hasil. Setelah pekerja baru melewati masa *probation*, bentuk kelompok *peer coaching* antar

sesama pekerja baru. Kelompok ini dapat bertemu secara mandiri untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi. Hal ini menjamin adanya sumber Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*) yang berkelanjutan, sekaligus mengurangi beban mentoring pada Team Leader.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Arbani Batubara, (2023). Upaya Meningkatkan Efikasi Diri dan Menurunkan Stres Pada Pasien Diabetes Melitus. *Community Development Journal*. Vol.4 (6), 12435-12440
- Anwar, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 45–58.
- Azidah, Joo, (2020). Exploring Digital on Boarding for Organisations a concept Paper. *International Jurnal of Innovation, Creativity and Change*. Vol 13 No. 9
- Bandura. (2016). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Brooke C. fooney, Nancy. (2017). New look at Social Support a theoretical Perspective on thriving through Relationship, *HHS Public Access*, Vol. 19(2). 113-147
- Damayanti, A., & Hardiyanto, S. (2024). Strategi Manajemen Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan di Brastagi Supermarket Medan. *Jurnal KESKAP: Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 3(3), 203–209.
- Harahap, J. (2023). Pengaruh Penjualan dan Biaya Operasional terhadap laba bersih pada PT. Forisa Nusapersada. *Investasi : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 1–12.
- Huda, K. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 1–11.
- Iskandar, D. (2022). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *Maneggio*, 6(1), 2623–2634.
- Ketut Arnifi,dkk. (2024). Upaya Meningkatkan Efikasi diri Pekerja Generasi Z di PT. Forisa Nusa Persada Cabang Denpasar, *Jurnal of Education Research*. Vol.5(4). 6220-6226
- Khairani, I., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honoror Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42–51.
- Lianto. (2019). *Self-Efficacy : A brief literature review*. 15, 55–61.

- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. UI-Press.
- Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., Ardika, D., & Farid, M. (2022). Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura. *Prosiding Seminar & Lokakarya Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 30–35.
- Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., Ardika, D., & Farid, M. (2022). *Urgensi Efikasi Diri : Tinjauan Teori Bandura*. 30–35.
- Muflih Ma'mun, Dedy Achmad Kurniady, N. S. et al. (2021). *Jurnal al burhan staidaf*. 1(1).
- Mukhammad Nur Widya. (2025). Onboarding Reimagined. Pendekatan Baru Dalam Akselarasi Integritas Karyawan di Perusahaan Mekar Jaya Group. *Jurnal Padma (Pengabdian Masyarakat)*. Vol 5(1)
- Nanda,dkk. (2025). Peningkatan Kualitas dan Kinerja Karyawan Bidang Produksi pada CV. Mandiri Sejahtera Banua Banjarbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3 (1). 3031-3287
- Nurchayani, A. (2021). Strategi Orentasi Karyawan Baru Dalam peningkatan Produktifitas Karyawan di Samasta Jimbaran Bali By Summarecon Agung Tbk. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–10.
- Pramudhita, G. V. (2022). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bagian Welder. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 20–32.
- Rahmi Surayya, (2021). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Kesehatan. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan malikusaleh*
- Rustika, I. M. (2012). *Efikasi Diri : Tinjauan Teori Albert Bandura*.
- Rustika, I. M. (2022). Efikasi Diri : Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 1(2), 18–25.
- Suartini, A. N. (2023). Meta-Analysis : Hubungan antara Self-efficacy. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(3), 1–12.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thariq, M., & Anshori, A. (2017). Komunikasi Adaptasi Mahasiswa Indekos. *Jurnal Interaksi*, 1(2), 156–173.

- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sungai. *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.
- Zulfahmi (2017). Pola Komunikasi dalam Upaya Pelestarian Reog Ponorogo pada Orang Jawa di Desa Percutseituan. *Jurnal Interaksi*. Vol 1. 220-241

LAMPIRAN



Wawancara dengan Muhammad Aulia Akbar, Yuda Tanjung, Andini Syahputri



Caesar Frans Gary



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disertai nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/KN/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth. Bapak/ Ibu
Program Studi Ilmu Komunikasi
FISIP UMSU
di
Medan.

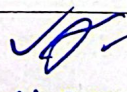
Medan, 16 Oktober 2025.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : Nina Yunita
NPM : 200310245
Program Studi : Ilmu Komunikasi
SKS diperoleh : Kk.D. SKS, IP Kumulatif 3.40.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Peran Humas dalam Memperkenalkan Citra positif perusahaan pada PT. Citra Prima Adilestari	
2	Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Bantu di PT. Fortis Hulsaparsada Cabang Medan	 23 Okt 2025
3	Persepsi Masyarakat tentang Sosialisasi Program Gerakan Membangun Masyarakat Sehat (Gerakan MBS) di Kab. Deli Serdang	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/ Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/ Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi:
Diteruskan kepada Dekan untuk
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 23 Oktober 2025

Ketua,
Program Studi:

(Dr. Akhyar Anshori S. Sos, M.I) Kom
NIDN: 0122048401

Permohon,

(Nina Yunita)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi: Ilmu Komunikasi

(Akhyar Anshori)
NIDN: 0122048401





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fslip.umsu.ac.id>

fslip@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 1898/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2025

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Komunikasi tertanggal : 23 Oktober 2025, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa	: NINA YUNITA
N P M	: 2003110245
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: XI (Sebelas) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah)	: UPAYA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PEKERJA BARI DI PT. FORISA NUSAPERSADA CABANG MEDAN

Pembimbing : Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Komunikasi: 249.20.311 tahun 2025.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi dan Jurnal Ilmiah) dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 23 April 2026.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 01 Djumadil Awal 1447 H
23 Oktober 2025 M

Dekan,


Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.
NIDN/0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fislip.umsu.ac.id> ✉ fislip@umsu.ac.id 📠 umsumedan 📧 umsumedan 📧 umsumedan 📧 umsumedan

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 27 November 2025

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Nina Junita
N P M : 2003110245
Program Studi : Ilmu Komunikasi

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 1893.../SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2025... tanggal 23 Oktober 2025 dengan judul sebagai berikut :

Upaya Meningkatkan Efikasi Diri Pekerja Baru di PT. Finisa Nusantara Glass Medan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuning Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Propsosal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Diketahui oleh Ketua
Program Studi

Menyetujui
Pembimbing

Permohon,

(Dr. Akbar Anshori, S.Sos, M.Pd)

NIDN: 0127048401

(Dr. Akbar Anshori, S.Sos, M.Pd)

NIDN: 0127048401

Nina Junita





**UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)**

Nomor : 2119/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : Rabu, 03 Desember 2025
Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.

SK-4



No	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR
16	SYAHDAH RURI ARISKA	2203110134	NURHASANAH NASUTION, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	RESPON MASYARAKAT TENTANG SOSIALISASI PROGRAM INOVASI LEPAT KETAN DISDUKCAPIL KABUPATEN SERDANG BEDAGAI DALAM MEMPROSES ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN SOSIALISASI PROGRAM INOVASI LEPAT KETAN DISDUKCAPIL KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
17	SHADRINA AULIA HAPAHAP	2203110113	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	MODEL KOMUNIKASI CUSTOMER SERVICE DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN NASABAH SAAT TRANSAKSI DI BANK BTN KANTOR WILAYAH SUMATERA MEDAN
18	NOVITA ANGGRANI	2203110242	Dr. FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	POLA ADAPTASI SISWA DALAM MEMBANGUN INTERAKSI DI SMA DR. WAHIDIN SUJIROHUSODO
19	RATNA BULAN DAMANIK	2203110244	Dr. FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	KOMUNIKASI PEMASARAN SHOWROOM RIDHO MOBIL DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN TRANSPORTASI PRIBADI MASYARAKAT DI KOTA PEMATANG SIANTAR
20	NINA YUNITA	2003110245	Dr. SIGIT HARDIYANTO, S.Sos., M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos., M.I.Kom.	UPAYA MENINGKATKAN EFISIENSI PEKERJA BARDI PT. FORISA NUSAPERSADA CABANG MEDAN

Medan, 07 Jumadil Akhir 1447 H
27 November 2025 M

Dekan
(Assoc. Prof. Dr. ARIEN SALEH., MSP.)
BRP-PT



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab surat ini agar mendapat nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/GK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20239 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fislip.umsu.ac.id> ✉ fislip@umsu.ac.id 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

Nama lengkap

N P M

Program Studi

Nina Yunita
2003110245
ILMU KOMUNIKASI

Judul Tugas Akhir Mahasiswa
(Skripsi Dan Jurnal Ilmiah)

Upaya Meningkatkan Efikasi Diri
Pekerja Baru di P.T. Faisa Niporsabo Cabang Medan

No	Tanggal	Kegiatan Analisis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	09/04/2025	Bimbingan terkait Acc judul tugas akhir	
2.	04/05/2025	Revisi proposal bab 1 - 3	
3.	11/05/2025	Bimbingan proposal	
4.	21/05/2025	Acc seminar proposal	
5.	05/06/2025	Bimbingan draft wawancara	
6.	16/06/2025	Acc Draft wawancara	
7.	21/07/2025	Bimbingan skripsi tugas akhir bab 4 & 5	
8.	10/08/2025	Bimbingan revisi skripsi	
9.	11/08/2025	Bimbingan spanduk tugas akhir	
10.	21/08/2025	Acc spanduk tugas akhir	

Medan, 02 Maret 2026

Ketua Program Studi,

Pembimbing,



(Dr. Mukhtar Anwar S.Sos, M.Hum) NIDN: 017040409

(Dr. Ahyar Ahyar S.Sos, M.Hum) NIDN: 017040409





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/ PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 476/UND/11.3.AU/UMSU-03/F/2026

Program Studi : Ilmu Komunikasi
Hari, Tanggal : KAMIS, 05 MARET 2026
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2
Pembukaan : 09.00 WIB

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	Waktu	TIM PENGUJI			Judul Ujian Tugas Akhir
				PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	KESYA ASYRA OLIVIA	2203110270	f	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	Dr. FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	MAKNA MEROKOK PADA PEREMPUAN BERTABAK DI PANG PULUK DALAM STIGMA SOSIAL MASYARAKAT KOTA MEDAN
12	REISHAQY JASMINE NUGRAHA	2203110323	f	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	Dr. FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, S.Sos. M.I.Kom.	EFEKTIVITAS KOMUNIKASI SDM DALAM PENGANTARAN PEMAHAMAN KARYAWAN TENTANG GERAKAN ONE PTPN ONE CULTURE PADA PTPN IN REGIONAL 2
13	ARIF AL FAJAR SM	2203110054	f	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	Dr. FAIZAL HAMZAH LUBIS, S.Sos., M.I.Kom.	NURHASANAH NASUTION, S.Sos, M.I.Kom	PENGALAMAN KOMUNIKASI SISWA SMK MANAJEMEN PENERBANGAN MEDAN DALAM BERINTERAKSI MENGGUNAKAN BAHASA INGGIS.
14	NINA YUNITA	2003110245	f	Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP.	Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom.	Dr. AKHYAR ANSHORI, S.Sos, M.I.Kom	UPAYA MENINGKATKAN EFikasi DIRI PEKERJA BARU DI PT. FORSA NUSAPERSADA CABANG MEDAN.
15							

Notulis Sidang :

1.

Ditetapkan oleh :
Rektor
Wakil Rektor I

Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum.

Ketua,

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH., MSP

Medan, 14 Ramadhan 1447 H
03 Maret 2026 M



Sekretaris

Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom

BAK-PT

NOA

STARS

Ace
16 Des 2024

DRAFT PERTANYAAN

IDENTITAS PENELITI

JUDUL : UPAYA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PEKERJA BARU PT.
FORISA NUSAPERSADA CABANG MEDAN

NAMA : Nina Yunita

NPM : 2003110245

FAKULTAS : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

JURUSAN : Ilmu Komunikasi (Hubungan Masyarakat)

IDENTITAS NARASUMBER

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

Jabatan :

Narasumber : Pekerja Baru

1. Seberapa yakin Saudara/i terhadap pekerjaan saudara/i di PT Forisa Nusapersada?
2. Seberapa paham Saudara/i tentang pekerjaan Saudara/i saat ini?
3. Bagaimana Menurut Saudara/i terkait dengan budaya kerja yang terbangun di tempat kerja Saudara/i
4. Bagaimana peran antar individu di Perusahaan guna peningkatan kemampuan Saudara/i dalam menjalankan pekerjaan ini?
5. Bagaimana Saudara/i menilai kinerja dan produktivitas kerja Saudara/i
6. Siapakah yang memberikan motivasi atas kinerja Saudara/i

7. Bagaimana Saudara/i menghadapi perilaku kontra produktif dalam pekerjaan Saudara/i
8. Seberapa sering atasan atau manajer Saudara/i memberikan pujian, dorongan, atau kata-kata yang menguatkan keyakinan Saudara/i saat menghadapi kesulitan?
9. Saat Saudara/i merasa cemas atau stres karena tugas baru, bagaimana Saudara/i menginterpretasikan perasaan tersebut (sebagai tanda bahaya atau tantangan yang bisa diatasi)?
10. Program pelatihan apa saja yang Saudara/i ikuti? Apakah program tersebut memberikan rasa siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas?
11. Apakah ada sistem pendampingan (mentor/buddy) bagi pekerja baru? Seberapa efektif sistem ini dalam mengatasi keraguan Saudara/i
12. Bagaimana lingkungan kerja PT Forisa Cabang Medan mendukung Saudara/i untuk mencoba hal baru tanpa takut membuat kesalahan?

Narasumber : Team Leader

1. Bagaimana Bapak mengatur alur penugasan agar pekerja baru tidak langsung down akibat kegagalan?
2. Bagaimana Bapak memilih mentor dan memastikan pekerja baru mendapatkan manfaat maksimal dari pengamatan mentor?
3. Seberapa sering Bapak melakukan sesi coaching dan apakah frekuensinya berubah setelah bulan ketiga?
4. Ketika Pekerja Baru menunjukkan tanda stres atau kekecewaan, bagaimana Bapak membantu mereka menafsirkan perasaan tersebut?



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 2233/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025
Lampiran : -
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 02 Rajab 1447 H
22 Desember 2025 M

Kepada Yth : **Team Leader BTL Demo PT. Forisa Nusapersada**
di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di PT. Forisa Nusapersada, atas nama :

Nama mahasiswa	: NINA YUNITA
N P M	: 2003110245
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Semester	: XI (Sebelas) Tahun Akademik 2025/2026
Judul Tugas Akhir Mahasiswa	: UPAYA MENINGKATKAN EFIKASI DIRI PEKERJA BARU DI PT. FORISA NUSAPERSADA CABANG MEDAN

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan,


Dr. ARIPIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN 0030017402



Cc : File.



PT. Forisa Nusapersada

KIM 1 Mabar, Jl. Pulau Irian No. 88, Sampali, Percut Sei Tuan, Deli Serdang Regency, North
Sumatra 20242

Nomor : 01/FN/VII/2025

Hal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan izin penelitian berjudul "Efikasi Diri Pekerja Baru di PT.
Forisa Nusapersada Cabang Medan" yang di ajukan oleh :

Nama : Nina Yunita

Npm : 2003110245

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Dengan ini kami mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan melakukan penelitian di PT.
Forisa Nusapersada Cabang Medang.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan untuk digunakan dengan sebenar-benarnya.

Medan, 24 Desember 2025



Amalia Syahfitri Saragih
(Team Leader BTL Medan)



Data Pribadi

Nama : Nina Yunita
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 08 Juni 2000
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Alfaka VII No. 28 Tanjung Mulia Hilir
Anak ke : 3

Data Orang Tua

Nama Ayah : Jauhari
Nama Ibu : Almh Sri Andani
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Alfaka VII No. 28 Tanjung Mulia Hilir

Pendidikan Terakhir

SD : SD Asuhan Raya
SMP : SMP Asuhan Raya
SMK : SMK Al-Fattah Medan
S1 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara