

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia. Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan standar dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, baik itu *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki oleh calon karyawan, serta memiliki daya saing tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk kelangsungan suatu perusahaan, baik dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan pada era globalisasi yang semakin modern ini adalah sulit mendapatkan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Suatu perusahaan memiliki usaha-usaha untuk menciptakan suatu kedisiplinan. Menurut Anoraga (2009) konsep sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan dari keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja didasarkan oleh kedisiplinan, kesungguhan, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja. Penggunaan waktu yang ada dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Anoraga (2009) seorang karyawan yang bekerja efisien menunjukkan perilaku seperti bekerja sesuai dengan rencana, membiasakan diri untuk memulai dan

menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, dan hal-hal yang menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Dewasa ini, dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi selalu menanamkan sikap disiplin dan ketepatan waktu dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan yang dijalani. Pentingnya bekerja secara tepat waktu, bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Namun, dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja.

Jumlah pengaduan yang masuk ke YLKI (Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia) sengketa property terus tumbuh setiap tahun sejak 2010. Pada tahun itu terdapat 84 pengaduan, sebagian besar adalah mengenai *wanprestasi* serah terima kunci. Konsumen mengadakan pengembang atas keterlambatan maupun tidak direalisasikannya pembangunan rumah. Secara garis besar, pengaduan jual beli perumahan mencakup tiga hal besar; pertama permasalahan yang muncul pra transaksi, permasalahan ini mencakup informasi yang tidak jujur dari pengembang (*developer*), informasi tidak lengkap atau iming-iming iklan yang menyesatkan. Kedua transaksi, tak jarang ketika dalam proses transaksi konsumen dibebani biaya tambahan yang sebelumnya tidak muncul dalam pra transaksi. Ketiga, permasalahan yang muncul setelah terjadinya transaksi (pasca transaksi). Permasalahan di fase ini biasanya paling banyak. Mulai dari pembangunan tak

berijin, sertifikat bermasalah, tak ada fasos-fasum (fasilitas sosial dan fasilitas umum), sampai pembangunan rumah tidak terealisasi oleh pengembang.

Salah satu bidang usaha yang memiliki sistem dan fungsi organisasi adalah perusahaan developer, sebagai suatu bentuk organisasi didalamnya tercakup kumpulan orang, pembagian kerja, sistem dan prosedur kerja serta adanya pengendalian intern. PT. X adalah perusahaan yang bergerak dibidang property yaitu pembangunan berupa kawasan perumahan dan membangun kost eksklusif. PT. X bisa dikatakan berbeda dengan perusahaan developer yang lainnya, perusahaan sejenis biasanya hanya menawarkan produk perumahannya hanya dengan menunjukkan sketsa gambar dan salah satu contoh rumah yang dibangun dilokasi perumahan tersebut jadi apabila konsumen berminat untuk membeli rumah maka perusahaan baru akan membangun rumah tersebut sesuai dengan gambar sketsa dan rumah contoh yang ada dilokasi perumahan tersebut. Beda halnya dengan PT. X dalam memasarkan produknya perusahaan sudah membangun rumah jadi minimal 80% sudah terbangun disetiap kawasan yang ada, dalam setiap kawasan perumahan rata-rata ada 25-30 unit rumah yang terdiri dari dua lantai. Waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk membangun satu kawasan perumahan yaitu selama enam bulan harus sudah jadi minimal 80% sudah jadi terbangun rumah dalam satu kawasan, divisi produksi yang akan bertanggung jawab dalam terlaksananya pembangunan kawasan perumahan tersebut. Sering sekali divisi produksi tidak sesuai target waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan hal ini sangat menghambat sekali dalam hal pemasaran rumah tersebut dan akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Didalam struktur organisasi PT. X salah satunya adalah divisi produksi yang terdiri dari bagian perencanaan (arsitek, estimator) dan pelaksanaan (pengawas lapangan, *quality kontrol*). Dalam hal ini fungsi pengawas lapangan sangat berperan sekali dalam pembangunan kawasan perumahan karena tercapainya target pembangunan kawasan tergantung pada pengawas lapangan dan bagaimana mereka mengawasi pekerjaan di lapangan yang dilakukan oleh pihak kedua (subkontraktor). Fungsi pengawas lapangan sangat penting sekali dalam kemajuan pembangunan suatu kawasan dimana pengawas lapangan yang mengetahui apa saja yang terjadi di lapangan dan seperti apa perkembangan pekerjaan di lapangan. Perusahaan memberikan tenggat waktu selama enam bulan untuk menyelesaikan pembangunan satu kawasan perumahan, peran divisi produksi sangat penting sekali dalam penyelesaian pekerjaan ini khususnya pengawas lapangan yang terjun langsung untuk memantau pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan. Apabila pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka akan berdampak pada pemasaran perumahan dimana bagian marketing akan terhambat pekerjaannya karena belum bisa memasarkan produk perumahan dan dampaknya bagi perusahaan akan mengurangi pendapatan. Pengawas lapangan memiliki tugas dan tanggung jawab terealisasi gambar kerja menjadi bangunan yang berbatas dengan waktu dan biaya. Fungsi pengawas lapangan akan maksimal apabila perencanaan dan realisasi yang matang dan terorganisasi dengan baik. Suatu perusahaan mempunyai tata tertib yang harus dilaksanakan oleh semua karyawan, terutama untuk pengawas lapangan harus memenuhi target dalam

melaksanakan pekerjaannya. Namun masih banyak karyawan yang masih belum bisa memenuhi target dan peraturan tersebut dan diperkirakan 90 persen dari jumlah pengawas lapangan yang ada di PT. X. Tugas dan tanggung jawab pengawas lapangan adalah (a) mengecek RAP yang diberikan dan menghitungnya sehingga volume sesuai dengan gambar kerja dengan perencanaan, (b) membangun gambar kerja sesuai yang dihitung, (c) mengajukan permintaan material yang dibutuhkan kebagian logistik, (d) mengadakan tenaga kerja yang dibutuhkan, (e) merealisasikan material yang terpakai (inputan) kedalam sistem kerja yang telah disediakan, (f) mengajukan opname tenaga kerja berdasarkan volume dan harga upah tenaga kerja yang telah berlaku ke *Quality Control*, (g) mengkoordinir tenaga kerja (subkontraktor) yang berhubungan dengan bangunan, (h) mengajukan pekerjaan tambahan yang belum masuk keanggaran pembangunan ke bagian perencana, (i) menyelesaikan pembangunan sampai dapat surat dari *Quality Control* (bangunan yang dikerjakan selesai), (j) menyelesaikan komplain yang berhubungan dengan konsumen, (k) melakukan absensi masuk dan pulang kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager produksi pada tanggal 10 september 2018, beliau mengatakan bahwa ada permasalahan yang terjadi yaitu *time schedule* pembangunan rumah sehingga mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Dari segi material yang dibutuhkan dalam pembangunan suatu kawasan biasanya sudah tersedia semua stok material yang ada digudang sesuai dengan kebutuhan material pembangunan dalam satu kawasan namun kadang kala ada juga yang tidak sesuai dengan hitungan awal dimana kadang dipertengahan

pembangunan ada saja material yang kurang dan disini peran pengawas lapangan sangat dibutuhkan untuk melaporkan segera bahan material yang kurang sehingga tidak menghambat pekerjaan pihak ketiga (subkontraktor). Hasil wawancara peneliti dengan asisten manager pengawas lapangan pada tanggal 11 September 2018 yaitu hampir semua pengawas lapangan sering menunda-nunda menyerahkan laporan harian padahal ini sangat penting sekali untuk mengetahui progress pekerjaan dilapangan seperti apa dan apa saja yang dibutuhkan untuk pekerjaan selanjutnya. Pengawas lapangan sering sekali meminta tambahan waktu untuk penyerahan laporan harian, mingguan dan bulanan dengan alasan tidak cukup waktu dalam mengerjakannya dan terkadang mereka harus lembur dengan alasan menyelesaikan pekerjaan, ini membuat beban pengeluaran perusahaan menjadi bertambah. Pada saat berada di lokasi perumahan para pengawas lapangan sering sekali melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, mereka kadang hanya mengobrol saja dan membalas pesan yang masuk ke telepon genggamnya serta sering terlihat menonton *youtube* di telepon genggamnya. Kurangnya tanggung jawab dari pengawas lapangan tentang target yang masih harus dicapai sehingga produktivitas kurang maksimal ini menyebabkan prokrastinasi untuk karyawan pengawas lapangan.

Berdasarkan wawancara dengan manager produksi dan asisten manager produksi diatas maka peneliti melakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan pengawas lapangan di PT. X untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada divisi tersebut. Wawancara peneliti dengan 16 orang karyawan pengawas lapangan dilakukan pada tanggal 14-15 September 2018 ditempat kerja

karyawan pengawas lapangan dengan hasil terdapat 2 orang karyawan sering bermalasan dalam bekerja, karyawan tidak memenuhi target dalam melaksanakan pekerjaan. 4 orang pengawas lapangan belum bisa merealisasikan proses input data, karyawan sering tidur-tiduran. 5 orang karyawan pengawas lapangan sering berbincang-bincang dengan teman-temannya dan sering terlihat membalas pesan yang masuk ke telepon genggamnya. 5 orang karyawan pengawas lapangan tidak menulis perkembangan pekerjaan harian dan tidak ada ruang khusus untuk menginput data.

Selain wawancara peneliti juga melakukan observasi yang dilakukan pada karyawan pengawas lapangan PT. X pada tanggal 14-15 september 2018 bersamaan dengan dengan jadwal wawancara. Karyawan yang diobservasi adalah 16 karyawan yang telah diwawancarai, peneliti mengamati perilaku karyawan adapun hasil observasi adalah terdapat 5 orang karyawan lebih sering lembur dalam melaksanakan pekerjaannya, 3 orang pengawas lapangan sering tidur-tiduran, 4 orang pengawas lapangan sering berbincang-bincang dengan teman-temannya dan terlihat sering membuka telepon genggamnya dan 4 orang pengawas lapangan terlihat kebingungan mencari tempat untuk menginput data karena tidak ada ruangan khusus yang disediakan untuk pekerjaan itu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas terlihat bahwa adanya prokrastinasi pada karyawan pengawas lapangan di PT. X. Menurut Ferrari dkk (1995) prokrastinasi adalah suatu tugas atau pekerjaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang. Adapun ciri-ciri karyawan yang melakukan perilaku prokrastinasi menurut Ferrari dkk (1995) adalah suka menunda-nunda

mengerjakan tugas sampai batas waktu yang ditentukan (*deadline*), suka tidak menepati janji untuk segera mengumpulkan pekerjaan dengan memberi alasan untuk memperoleh tambahan waktu dan memilih untuk melakukan kegiatan menyenangkan diri sendiri seperti berbincang-bincang dengan teman-teman dan tidur-tiduran. Seharusnya karyawan tidak menunda untuk memulai suatu pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, melakukan kegiatan yang lebih menyenangkan tetapi bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Savira dan Yudi (2013) juga menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan aktualisasi berjalan sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

Ciri-ciri prokrastinasi menurut teori Ferrari, dkk (1995) yaitu (a) Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas, (b) Adanya kelambanan dalam mengerjakan tugas, (c) Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan tugas, dan (d) Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan. Berita tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Knaus (2010) menjelaskan bahwa setiap orang pernah melakukan prokrastinasi, terutama di lingkungan tempat bekerja. Knaus menjelaskan penelitian yang dilakukan Ferrari, dkk (1995) menemukan bahwa

sekitar 25% pekerja terus-menerus menghambat diri melalui prokrastinasi di tempat kerja.

Prokrastinasi kerja selain dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan, juga akan merusak citra instansi atau perusahaan. Dampak dari prokrastinasi secara nyata pada kinerja karyawan adalah menjadi berkurangnya rasa tanggung jawab, banyak waktu yang terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan produktivitas kinerja menurun.

Menurut Kurniawati dan Astuti (2008), jika seseorang karyawan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan karyawan tersebut akan terus menumpuk, sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

Gufon dan Risnawati (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam yaitu prokrastinasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi seperti tingkat kecemasan dalam hubungan sosial, rendahnya motivasi dan rendahnya kontrol diri, kesulitan berkonsentrasi, keyakinan tak rasional, masalah pribadi, kejenuhan, harapan tak realistis dan takut gagal. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu dapat berupa tugas yang banyak (*overloaded task*) yang menuntuk penyelesaian dalam

waktu yang bersamaan. Hal ini akan diperparah apabila lingkungan kondusif dalam membentuk prokrastinasi semisal pada kondisi lingkungan yang rendah dalam pengawasan. Faktor- faktor itu antara lain adalah pola asuh orang tua dan kondisi lingkungan yang rendah dalam pengawasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah ketidakmampuan mengatur waktu atau manajemen waktu (Gufron & Risnawati, 2008).

Mengingat fungsi pengawas lapangan sedemikian penting maka seorang pengawas lapangan harus mempunyai pengaturan/manajemen waktu yang baik. Pengaturan waktu yang baik akan menghasilkan rencana kegiatan yang dapat diandalkan dan dipercaya. Waktu merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti, maka perlu adanya pengaturan dan pengelolaan waktu. Fenomena yang terjadi pada pengawas lapangan dari data observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, faktor utama adalah sulitnya mengatur waktu yaitu ketidakmampuan karyawan untuk mengatur waktu antara mengerjakan tugas dengan kegiatan sehari-hari dan mereka lebih sering menundanya. Dalam perencanaan dan realisasi hal yang paling menentukan adalah waktu.

Menurut peneliti salah satu cara yang dapat digunakan untuk menurunkan prokrastinasi adalah dengan pelatihan manajemen waktu. Menurut Vestervelt (dalam Tjunding, 2006) penundaan yang disebut prokrastinasi dapat terjadi karena adanya kurang sesuaian yang kronis antara intens, prioritas atau penentuan tujuan terkait mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan dalam hal ini pekerjaan. Untuk mengatasi hal tersebut seorang karyawan perlu memiliki apa yang disebut manajemen waktu. Timpe (2002) menyatakan bahwa manajemen waktu adalah

pengelolaan diri sendiri yang bertujuan untuk dapat menggunakan waktu guna mencapai sasaran. Rencanakan waktu dengan menetapkan sasaran, sasaran apa yang hendak di kerjakan yang terbagi dalam tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tentukan waktu yang hendak di bagi pada setiap sasaran yang telah di tetapkan. Manajemen waktu yang baik akan menentukan sekali keberhasilan dari suatu perusahaan. Pelatihan manajemen waktu adalah suatu jenis keterampilan pengelolaan diri sendiri yang bertujuan untuk menggunakan waktu guna mencapai sasaran agar lebih efisien dan produktif untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Timpe (2002) ada lima aspek manajemen waktu yaitu menghindari kebiasaan memboroskan waktu, menetapkan sasaran, menetapkan prioritas, melakukan komunikasi yang efektif dan menghindari penundaan.

Pengawas lapangan sebagai fungsi yang strategis membangun (merealisasikan) kerja menjadi bangunan yang berbatas dengan waktu dan biaya, maka seorang pengawas lapangan harus mempunyai manajemen waktu yang baik. Mengingat pentingnya tugas dan fungsi pengawas lapangan, maka pengawas lapangan perlu dibekali keterampilan manajemen waktu yang baik, tugas dan tanggung jawab yang sangat banyak inilah yang membuat pengawas lapangan belum mampu untuk membangun (merealisasikan) gambar kerja menjadi bangunan yang berbatas waktu dan biaya dengan baik. Selain itu pengawas lapangan belum mampu untuk mengatur dan mengelola waktunya dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan pelaksana lapangan yang tidak produktif dan mengakibatkan banyaknya waktu yang terbuang serta pekerjaan yang tidak terealisasi sesuai target dan tidak tepat waktu.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Van Eerde (2003) dengan judul “*Procrastination at work and time management training*” hasil penelitiannya adalah pelatihan manajemen waktu dapat mengurangi kekhawatiran dan prokrastinasi dalam bekerja. Van Eerde menyarankan penggunaan pelatihan manajemen waktu untuk mengurangi prokrastinasi. Karyawan yang melakukan prokrastinasi dipandang perlu diberikan pelatihan manajemen waktu, pelatihan manajemen waktu mempunyai lima aspek penting yang secara efektif dapat mengatasi perilaku prokrastinasi.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas maka peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh pelatihan manajemen waktu untuk menurunkan prokrastinasi pada karyawan pengawas lapangan PT. X ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan manajemen waktu untuk menurunkan prokrastinasi pada karyawan Pengawas Lapangan PT. X

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Secara teoritis /Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dalam hal penurunan

prokrastinasi pada karyawan pengawas lapangan melalui pelatihan manajemen waktu.

2. Secara Praktis

Apabila penelitian ini terbukti maka hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. X dalam menurunkan prokrastinasi karyawan pengawas lapangan melalui pelatihan manajemen waktu, sehingga diharapkan pada karyawan pengawas lapangan yang mempunyai prokrastinasi tinggi setelah diberikan pelatihan akan dapat menurunkan prokrastinasinya.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan prokrastinasi. Penelitian tersebut antara lain :

1. Wendelien Van Erde (2003) melakukan penelitian berjudul “*Procrastination at work and time management training*” hasil penelitiannya adalah pelatihan manajemen waktu dapat mengurangi kekhawatiran dan prokrastinasi dalam bekerja. Van Ende menyarankan penggunaan manajemen waktu untuk mengurangi atau menurunkan prokrastinasi karyawan yang melakukan prokrastinasi dipandang perlu diberikan pelatihan manajemen waktu.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015) yang berjudul “hubungan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir” teknik analisis data menggunakan *product moment* dan uji parsial (uji f) dengan hasil penelitian korelasi

negative sebesar -0,463, menunjukkan ada hubungan yang negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Trie Tamella Desemia (2013) yang berjudul “Hubungan antara persepsi dengan karakteristik pekerjaan dengan prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa *regresi* dengan hasil terdapat hubungan antara persepsi tentang karakteristik pekerjaan dengan prokrastinasi kerja dengan nilai F-8,134 dengan taraf estimasi 95%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Venkataramanappa (2014) dengan judul “*Procrastination a thief of time’ a study w.r.t industrial workers in peenya, bungalow north district*”. Hasilnya ada hubungan antara faktor ekonomi dengan prokrastinasi. Ada hubungan antara faktor manajemen dengan prokrastinasi, penelitian ini mempunyai pemahaman yang berbeda mengenai faktor seperti sosial, ekonomi, manajemen dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penundaan pribadi. Memberikan pelatihan yang tepat dapat membantu pengelolaan untuk mengurangi akibat buruk dari penundaan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kartadinata dan Tjundjing (2008) dengan judul “ *I Love You Tomorrow : Prokrasinasi Akademik dan Manajemen Waktu*”. Ditemukan korelasi negatif sebesar -0,377 antara manajemen waktu dan prokrastinasi akademik. Pengujian linearitas menyatakan bahwa manajemen waktu sebesar 10.8%. akan tetapi

manajemen waktu yang buruk tidak boleh disamakan dengan prokrastinasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki persamaan secara spesifik dengan penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini terbukti keasliannya karena belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh Pelatihan Manajemen Waktu untuk menurunkan prokrastinasi Pengawas Lapangan. Keaslian yang ada dalam penelitian ini meliputi keaslian topik, keaslian alat ukur serta keaslian subjek penelitian.

1. Keaslian Topik

Topik penelitian ini memiliki topik yang berbeda dengan kelima penelitian sebelumnya, topik dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan Manajemen Waktu untuk Menurunkan Prokrastinasi Pengawas Lapangan”. Pada penelitian ini diberikan perlakuan berupa pelatihan manajemen waktu pada subjek penelitian. Penelitian dari Dr. Venkataramanappa (2014) ada hubungan antara faktor manajemen dengan prokrastinasi.

2. Keaslian Alat Ukur

Walaupun penelitian ini membahas tentang prokrastinasi sama halnya dengan ketujuh penelitian sebelumnya, namun alat ukur yang digunakan berbeda. Untuk mengukur prokrastinasi, peneliti menggunakan alat ukur yang menggunakan aspek prokrastinasi dari Ferrari, Johnson dan McCown (1995) sedangkan aspek prokrastinasi

yang peneliti lain gunakan adalah dari Salomon dan Rothblum (1998,1994).

3. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keaslian subjek penelitian. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Van Eerde (2003) adalah peserta pelatihan dari Belanda dalam lokakarya manajemen waktu dari perusahaan pelatihan komersial. Subjek pelatihan yang digunakan oleh Nurhayati (2015) adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Iir. Subjek dari penelitian Tre Tamella Desemia (2013) adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kerinci. Penelitian dari Dr. Venkataramanappa (2014) adalah karyawan di perusahaan. Sedangkan subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan pengawas lapangan divisi produksi PT. X.