

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia. Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan *standard* dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten (Prasetyarini & Budiani, 2017). SDM merupakan modal bagi perusahaan, setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat melaksanakan kegiatan dan mengembangkan kualitas produknya.

Suatu perusahaan memiliki usaha- usaha untuk menciptakan suatu kedisiplinan. Menurut Anoraga (2009, dalam Nurhayati, 2015) konsep SDM 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.

Peran karyawan sebagai SDM sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau *human capital* menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan (Desi, 2005).

Salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas disebut dengan prokrastinasi (Ghufron & Risnawita, 2012). Menurut Senecal, Koestner & Vallerand (1995) prokrastinasi adalah saat seseorang seharusnya melakukan suatu kegiatan dan bahkan mungkin ingin melakukannya, namun gagal memotivasi diri untuk melakukan aktivitas tersebut dapat mengakibatkan seseorang banyak kehilangan waktu untuk mengerjakan pekerjaannya dan banyak waktu yang sebenarnya bermanfaat menjadi terbuang percuma.

Hal ini juga disampaikan oleh Eerde (2003) bahwa prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan dalam perusahaan. Bagi karyawan akan berpengaruh buruk dan memperoleh penilaian negatif dari perusahaan bahkan memungkinkan dikeluarkan dari perusahaan yang bersangkutan.

Ferri, Johnson, & McCown (1995) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat dikategorikan berdasarkan ciri-ciri tertentu, diantaranya *percieved time*, yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas pekerjaan yang dihadapi, *percieved deadline*, yaitu keterlambatan dalam mengerjakan tugas pekerjaan, *intention action*, yaitu kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan *percieved priority*, yaitu melakukan aktivitas lain.

Penelitian tentang prokrastinasi yang pertama kali dilakukan oleh Van Wyc pada tahun 1978 menemukan bahwa sekitar 15% dari populasi menyatakan

kalau mereka agak mengalami prokrastinasi dan 1% dari populasi sering mengalami prokrastinasi. Kemudian penelitian yang dilakukan kembali pada tahun 2002, sekitar 60% dari populasi mengatakan kalau mereka agak mengalami prokrastinasi dan 6% mengatakan kalau sering mengalami prokrastinasi (Van Wyc, 2004). Penelitian ini didukung oleh data prokrastinasi di Amerika Serikat, angkanya lebih mencengangkan yaitu 95% masyarakat AS kerap menunda-nunda pekerjaannya (Prasetyo, 2011).

Penelitian oleh Dwi & Leo (2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi pada guru pendidik di SMP N 1 Kretek. *Self-efficacy* pada guru akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan baik tanpa harus menunjukkan prokrastinasi kerja yang dapat merugikan diri sendiri dan instansi sekolah pada umumnya.

Selaras dengan penelitian Damri et al., (2017) menyatakan bahwa dari hasil analisis bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan prokrastinasi akademik. Artinya, jika *self-efficacy* mahasiswa tinggi maka tingkat prokrastinasi akademiknya cenderung rendah. Sebaliknya, jika *self-efficacy* mahasiswa rendah maka tingkat prokrastinasi akademiknya cenderung tinggi.

Data lapangan mengungkapkan bahwa ditempat penelitian tersebut tidak terdapat aturan jam makan siang atau istirahat pada waktu tertentu. Sehingga karyawan pabrik rokok PT X tersebut dituntut mandiri untuk dapat mengatur waktu yang diberikan perusahaan dengan efisien. Terkadang beberapa karyawan merasa kesulitan membagi waktu agar pekerjaan yang seharusnya diselesaikan

pada hari itu dapat terlaksana dengan baik. Karyawan yang merasa kesulitan membagi waktu tersebut biasanya cenderung untuk melakukan penundaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan ditempat penelitian diperoleh data sebanyak tiga orang karyawan yang menunjukkan ciri-ciri prokrastinasi yang tinggi. Pada ciri-ciri *intention priority*, ketiga karyawan memiliki kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual. Ketiga karyawan tersebut mengalami keterlambatan dalam memenuhi target produksi rokok yang seharusnya dapat terpenuhi dalam hari itu. Dari ketiga karyawan tersebut mereka telah merencanakan akan menyelesaikan target produksi rokok, namun ketika telah masuk di ruang produksi mereka tidak juga mengerjakannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan dibandingkan dengan mengerjakan target produksi rokok yang seharusnya mereka kerjakan juga menjadi alasan ketiga karyawan tersebut melakukan prokrastinasi, diantaranya asik bermain hp dan mengobrol dengan teman. Terlebih pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut terus berulang setiap hari dalam kurun waktu yang cukup lama dan menyebabkan karyawan terkadang menjadi bosan serta pesimis akan pekerjaan yang dilakukan. Tingkat keyakinan yang rendah akan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, mengakibatkan karyawan lebih memilih untuk menunda mengerjakan pekerjaan.

Penggunaan waktu yang ada dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Anoraga (2009, dalam Nurhayati, 2015) 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. Savira dan Suharsono (2013) 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. 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.

Ferrari & Tice (2000) sering menggambarkan pelaku prokrastinator sebagai orang yang malas, manja, dan tidak mampu mengatur dirinya sendiri. Sebaliknya, orang yang bukan prokrastinator di anggap sebagai orang yang mempunyai efisiensi dan produktivitas tinggi serta kinerja yang unggul. Individu yang bukan prokrastinator juga sering digambarkan sebagai individu yang teratur dan bermotivasi tinggi. Locke dalam (Tondok dan Andarika, 2004) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dan produktif. Selain itu karyawan dengan tingkat prokrastinasi kerja yang rendah akan memiliki angka kemangkiran yang rendah dan juga mengakibatkan tingkat keluar masuk juga rendah.

Menurut Eerde (2003) seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda atau tidak segera mulai suatu kerja, ketika menghadapi suatu kerja tersebut sebagai seseorang yang melakukan prokrastinasi. Tidak peduli penunda

tersebut mempunyai alasan atau tidak, karena setiap penundaan dalam menghadapi suatu tugas tersebut prokrastinasi. Seorang procrastinator biasanya mempunyai tidur yang tidak sehat, mempunyai depresi yang kronis, menjadi sebab stres, dan berbagai penyebab penyimpangan psikologis lainnya.

Menurut Silver dalam (Ghufron & Risnawita, 2010) seseorang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Secara umum, prokrastinasi dipandang sebagai kebiasaan buruk, yang memiliki konsekuensi psikologis seperti mengalami penyesalan atau mempengaruhi kesejahteraan secara negatif, menurunkan kinerja, dan beberapa pandangan sosial yang tidak menyenangkan (Van Eerde, 2003). Prokrastinasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan etos kerja individu sehingga membuat kualitas individu menjadi rendah (Mastuti, 2010).

Ghufron & Risnawita (2010), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam yaitu , (1) Faktor Internal, meliputi a) kondisi fisik individu, yaitu berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu misalnya *fatigue*, dan b) kondisi psikologis dari individu, yaitu trait kepribadian individu yang turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam *self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. (2) Faktor Eksternal, meliputi a) gaya pengasuhan orang tua, hasil penelitian Ferrari & Ollivete

(Ghufron & Risnawita, 2010) menemukan bahwa tingkat pengasuhan otoriter ayah menyebabkan munculnya kecenderungan perilaku prokrastinasi yang kronis pada subyek penelitian anak wanita, dan b) kondisi lingkungan, menurut Ghufron & Risnawita (2010) kondisi lingkungan yang rendah dalam pengawasan prokrastinasi lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kajiannya yang terdapat dalam faktor kondisi psikologis individu yaitu *self-efficacy* sebagai faktor prediktor yang mampu mempengaruhi prokrastinasi. Sesuai berdasarkan rangkuman dari hasil meta analisa yang dilakukan oleh Eerde (2003) dan Steel (2007) dalam Chowdhury & Pychyl (2018) menemukan bahwa terdapat keluaran negatif (*negative outcome*) yang berhubungan dengan prokrastinasi seperti rendahnya kontrol diri, rendahnya ketelitian, rendahnya *self-efficacy*, kinerja yang buruk, serta konsekuensi yang buruk bagi kesejahteraan (*well-being*) dan kesehatan. Dari hasil meta analisa tersebut Steel merumuskan bahwa “Penundaan biasanya berbahaya, terkadang tidak berbahaya, tapi tidak pernah membantu (*helpless*)”.

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan diseluruh kegiatan dan konteks. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Kilapong, 2013). Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta

kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang (Kaseger, 2013).

Menurut Bandura (1997), mengungkapkan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yaitu *level* yaitu aspek yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi individu, *generality* yaitu aspek yang berhubungan dengan keadaan umum yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, mulai dari melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan, *strength* yaitu aspek yang berhubungan dengan tingkat ketahanan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki.

Self-efficacy dapat ditunjukkan dengan tingkatan yang dibebankan pada masing-masing individu, yang nantinya terdapat tantangan dengan tingkatan yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan (Bandura, 1997), keberhasilan dalam hal ini adalah tercapainya keberhasilan dalam menyelesaikan target produksi rokok. Berdasarkan hasil data wawancara lapangan karyawan pabrik rokok PT X bekerja untuk dapat menyelesaikan target produksi rokok secara berulang dalam kurun waktu yang cukup lama, sehingga terkadang menyebabkan karyawan menjadi bosan dan malas. Rasa enggan tersebut berasal dari kondisi psikologis yang dialami karyawan pabrik rokok PT X tersebut akibat dari tekanan yang kadang ditimbulkan oleh pekerjaan dan target sehingga mendorong untuk menunda.

Bandura (Santrock,2007) mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh besar terhadap perilaku. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa

seseorang dapat mempergunakan kontrol dirinya, motivasi, kognitif, afeksi dan lingkungan sosial. *Self-efficacy* berpengaruh pada perasaan, pikiran dan tindakan seseorang dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

Self-efficacy memiliki dampak penting yang dapat menjadi motivator utama terhadap keberhasilan seseorang (Bandura dalam Friedman dan Schustack, 2008). Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan pabrik rokok yang memiliki keyakinan dirinya mampu mencapai keberhasilan akan dapat mengesampingkan permasalahan dari kesulitan yang dihadapi dan menghasilkan motivasi sehingga karyawan pabrik rokok dapat mengeluarkan usaha untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin.

Self-efficacy yang dimiliki karyawan pabrik rokok dapat menurunkan tingkat prokrastinasi pada diri karyawan pabrik rokok tersebut. *Self-efficacy* akan membuat karyawan pabrik rokok yakin mengenai kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya, mengatur waktu dengan baik dengan tidak menyia-nyaiakan waktu dan segera menyelesaikan pekerjaan. Baron & Byrne, (1991) menunjukkan bahwa perasaan *self-efficacy* memainkan satu peran yang penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Dwi Irawati (2013) yang berjudul “Hubungan antara efikasi diri dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa” yang diperoleh hasil ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa, yang artinya efikasi diri dengan semua aspek yang terkandung didalamnya memberikan kontribusi

terhadap perilaku prokrastinasi akademik meskipun tidak hanya di pengaruhi oleh faktor efikasi diri saja. Efikasi diri memberikan pengaruh pada mahasiswa untuk melakukan tindakan prokrastinasi akademik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novianti Rahayu (2013) memperoleh hasil bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa bimbingan konseling angkatan 2008 Universitas Negeri Yogyakarta.

Atas dasar uraian di atas, maka permasalahan yang disajikan dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi pada karyawan pabrik rokok PT X?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan anatara *self-efficacy* dengan prokrastinasi pada karyawan pabrik rokok PT X.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teori adalah memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Manfaat secara praktis adalah memberi masukan kepada karyawan tentang pentingnya *self-efficacy* agar tingkat prokrastinasi pada perusahaan rendah.