

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan penting dalam mengisi setiap celah menuju keberhasilan (Cherif, 2020). Manulang (dalam Napitupulu & Benedict, 2019) mendefinisikan karyawan atau pegawai sebagai salah satu faktor yang mendukung perusahaan dalam proses operasionalnya dan sama pentingnya dengan modal, metode bisnis, alat produksi dan pasar. Karyawan juga dapat dimaknai sebagai merupakan individu yang menggunakan keterampilan dan pengetahuannya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Napitupulu & Benedict, 2019). Meskipun demikian, kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor – faktor seperti proses rekrutmen yang tepat, penempatan posisi karyawan yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya serta motivasi kerja menjadi beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Akbar, 2019).

Penelitian pendahulu yang dilakukan oleh Israqi (2022) membuktikan bahwa motivasi karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Organisasi yang memperlakukan karyawan sebagai pusat dari kegiatan bisnis mereka dan terus meningkatkan tingkat motivasi karyawan cenderung lebih sukses (Israqi, 2022). Meskipun demikian, kinerja karyawan juga dihadapkan pada tantangannya tersendiri, seperti beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu

yang ketat. Karyawan sering kali merasa kewalahan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, yang pada akhirnya mengarah kepada adanya penundaan penyelesaian pekerjaan atau yang seringkali disebut sebagai prokrastinasi kerja (Komari, 2023)

Prokrastinasi, secara etimologis, berasal dari bahasa Latin "prokrastinus" yang berarti "akan dilakukan di hari esok" (Samjaya, 2021). Prokrastinasi dapat diartikan sebagai perilaku menunda-nunda suatu hal, seperti menunda penyelesaian tugas atau pekerjaan, dan tidak mampu memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan. Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, seringkali terlambat dan mempersiapkan sesuatu dengan berlebihan (Knauss, 2011; Ghufron & Risnawita, 2012). Prokrastinasi dapat menjadi hambatan dalam mencapai kualitas kinerja yang optimal dan prima dalam dunia kerja secara umum. Prokrastinasi kerja dalam lingkup industri keuangan syariah di tingkat kabupaten seperti PT. BPRS Magetan, yang menjadi salah satu penyedia jasa keuangan syariah di wilayah kabupaten Magetan, dapat menjadi hambatan dalam mencapai kualitas kinerja yang optimal. Karyawan yang cenderung menunda-nunda penyelesaian tugas atau pekerjaan dapat mengalami kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Prokrastinasi kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah kecemasan. Kecemasan yang tinggi dapat membuat seseorang cenderung menunda pekerjaan untuk menghindari

ketidaknyamanan atau ketakutan terkait dengan tugas tersebut (Venanda, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak teratur juga dapat memicu prokrastinasi. Gangguan lingkungan, kacau, atau tidak terorganisir dapat mengganggu fokus dan membuat seseorang sulit untuk memulai atau menyelesaikan tugas (Rusmaini dkk, 2021). Faktor-faktor internal seperti kurangnya motivasi, kelelahan, atau kurangnya konsentrasi juga dapat menjadi penyebab prokrastinasi. Seseorang mungkin sulit untuk memulai atau menyelesaikan tugas dan atau pekerjaan karena kurangnya dorongan internal yang kuat (Venanda, 2022). Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti gangguan lingkungan, tekanan waktu yang tinggi, atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan juga dapat mempengaruhi prokrastinasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Lindayani dan Anisa (2023) tingkat prokrastinasi kerja pada 40 orang karyawan dari Wisata Taman Air Wendit menunjukkan 47% orang karyawan dengan efikasi diri yang rendah memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang tinggi, selain itu prokrastinasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat dan juga tuntutan kerja yang tinggi (Kamiko & Putra, 2019). Dalam konteks industri keuangan, salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja di industri keuangan syariah adalah adanya tekanan dan atau tuntutan kerja yang tinggi. Tekanan waktu yang tinggi dan pekerjaan yang membutuhkan perhatian khusus seperti pelaporan keuangan, pengajuan pinjaman dan atau penyelesaian transaksi dapat menimbulkan kecemasan dan mendorong karyawan untuk menunda-nunda pekerjaan demi merasa lebih siap atau menghindari risiko kesalahan (Pakkawaru, Jalil, Arman, & Sabrina, 2021). Namun, penundaan ini dapat berdampak negatif

pada kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah dan citra profesionalisme perusahaan (De Clercq, Fatima, & Jahanzeb, 2021).

Prokrastinasi kerja telah menjadi suatu fenomena tersendiri di dunia kerja tetapi dalam konteks industri keuangan syariah, seperti PT. BPRS Magetan, prokrastinasi dapat memiliki dampak yang lebih serius karena melibatkan tanggung jawab terhadap prinsip-prinsip syariah dan kepercayaan para nasabah (Afifah, 2022). Industri keuangan syariah memiliki persyaratan yang ketat dalam menjalankan operasionalnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba, spekulasi, dan investasi yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan. Karyawan di BPRS Magetan dalam menjalankan pekerjaannya perlu untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam setiap aspek pekerjaan mereka, mulai dari pengelolaan rekening nasabah hingga pengambilan keputusan investasi. Kompleksitas ini dapat menjadi beban tambahan yang menyebabkan karyawan cenderung menunda-nunda atau kesulitan menghadapi tugas-tugas yang membutuhkan pemahaman dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah (Sofyanty, 2020).

Dalam dinamika industri keuangan syariah, khususnya dalam konteks BPRS Magetan, prokrastinasi dan efikasi diri masih relevan untuk dibahas. BPRS Magetan merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki tanggung jawab dalam menyediakan produk dan layanan keuangan syariah kepada masyarakat. Keberhasilan BPRS Magetan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan perusahaan. Pada konteks di BPRS Magetan, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan cenderung lebih termotivasi dan berupaya

mencari cara-cara untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan yang mungkin timbul dalam pekerjaan mereka, seperti menangani transaksi keuangan syariah, memberikan layanan pelanggan yang baik, atau mengelola portofolio investasi syariah.

Melalui adanya tingkat efikasi diri yang baik, karyawan dapat mengatasi prokrastinasi dengan lebih efektif (Hall, Lee, & Rahimi, 2019). Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan dapat mengelola waktu dan mengatasi tantangan yang ada dan juga karyawan yang percaya diri untuk menangani transaksi keuangan syariah akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat waktu dan dengan tingkat keakuratan yang tinggi (Israqi, 2022). Selain itu, tingkat efikasi diri yang tinggi juga berdampak pada interaksi dengan pelanggan, di mana karyawan akan lebih percaya diri dalam memberikan layanan yang memenuhi harapan dan standar syariah yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan melakukan pembuktian secara empiris tentang apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kecenderungan prokrastinasi kerja pada karyawan BPRS Magetan?.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kecenderungan perilaku prokrastinasi kerja pada PT BPRS MAGETAN.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada PT. BPRS Magetan untuk mengetahui tingkat efikasi diri dan juga tingkat prokrastinasi diri pada karyawan PT. BPRS Magetan dan juga hubungan diantara kedua variabel tersebut yang dapat dikembangkan menjadi program pengembangan kapasitas dari karyawan perusahaan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan untuk mengurangi prokrastinasi kerja yang muncul.