

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Procrastination* pada Pegawai Departemen Pemesinan PT. PINDAD (Persero)

¹Indra Irawan, ²Ali Mubarak

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No 1 Bandung 40116
e-mail: ¹indrouw7@gmail.com, ²mubarakspsi@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang ada di Departemen Pemesinan PT. Pindad (persero). Pegawai Departemen Pemesinan merupakan pegawai yang diakui ahli, karena melalui proses seleksi yang ketat, dan juga proses pemesanan merupakan proses yang sangat sulit. Selain itu pegawai disini juga diakui ahli oleh kepala departemen lain dan hasil kerjanya juga diakui sangat bagus dari klien. Tetapi ada keluhan dari klien bahwa komponen dan hasil kerja pegawai terlambat selesai. Pegawai di Departemen Pemesinan seringkali merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya sendiri saat bekerja, walaupun mereka sudah diakui keahliannya. Mereka merasa takut dan cemas untuk menyelesaikan pekerjaannya, takut jika sampai gagal atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diminta apalagi jika tingkat kesulitan yang semakin sulit. Keyakinan akan kemampuan diri sendiri adalah *self efficacy*. Dan dari fenomena terlihat juga bahwa pegawai menunda-nunda dalam bekerja. Penundaan tugas biasa disebut dengan prokrastinasi. Pegawai menunda untuk memulai bekerja, dan saat bekerja juga seringkali berhenti sejenak. Dengan demikian maka kemungkinan ada hubungan antara *self efficacy* dengan prokrastinasi. Penelitian ini menggunakan metode korelasional, dengan memakai populasi pegawai departemen pemesinan. Pengumpulan data menggunakan alat ukur berdasarkan teori *self efficacy* dari Bandura (1997) dan menggunakan alat ukur baku yang dimodifikasi dari *Tuckman Procrastination Scale*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara *self efficacy* dengan prokrastinasi sebesar -0,544. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif dengan derajat korelasi sedang. Artinya semakin rendah *self efficacy* maka semakin tinggi prokrastinasi pegawai.

Kata kunci : *self efficacy, prokrastinasi, pegawai*

A. Pendahuluan

PT. Pindad merupakan sebuah BUMN, perusahaan yang bergerak dalam industri militer di tanah air. PT. Pindad adalah satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang bisnis militer di tanah air. PT. Pindad bergerak dalam bidang pertahanan negara, dan dalam bidang manufaktur. PT. Pindad memiliki berbagai divisi sesuai dengan tugas dan bidang masing-masing untuk menunjang jalannya perusahaan. Salah satu divisi yang paling menentukan dalam perusahaan adalah Divisi Mesin Industrial. Divisi Mesin Industrial merupakan roda penggerak dari perusahaan, dari data yang ada divisi ini memberi pemasukan yang paling banyak setiap tahunnya bagi perusahaan. Dalam Divisi Mesin Industrial, terdapat beberapa departemen, salah satunya yaitu Departemen Pemesinan yang merupakan departemen yang paling sibuk di perusahaan. Dapat dilihat dari data jumlah order yang paling tinggi ditambah lagi dengan adanya *loading* yang tinggi. Produk dan jasa yang diberikan oleh Departemen Pemesinan dipakai oleh banyak klien. Selain dari luar perusahaan, banyak departemen lain juga yang memakai produk dan jasa dari Departemen Pemesinan. Menurut data dari hasil wawancara dengan enam Kepala Departemen di Divisi Mesin Industrial dan Kepala Divisi Mesin Industrial pegawai di Departemen Pemesinan merupakan pegawai yang ahli, mereka dipandang ahli karena mampu mengerjakan proses manufaktur yang paling

sulit. Namun, ada keluhan dari departemen lain yang diakui oleh Kepala Departemen Pemesinan bahwa sering juga produk yang dihasilkan dari Departemen Pemesinan melebihi tenggat waktu yang telah diberikan, setiap bulan selalu ada beberapa produk yang tidak selesai tepat waktu. Dari hasil observasi, saat dilapangan terlihat bahwa pegawai sering menunda pekerjaan. Perilaku menunda pekerjaan pegawai yaitu saat bekerja mereka berada pada posisi kerja masing-masing, namun mereka lebih banyak melihat satu sama lain bekerja, jika seorang sedang bekerja pegawai akan melihat orang tersebut mengerjakan pekerjaannya bukannya mengerjakan pekerjaan dirinya sendiri atau pegawai yang berada di posnya bukannya bekerja tapi hanya melihat peralatan-peralatan kerjanya. Pegawai sering merasa tidak yakin bahwa mereka sebenarnya mampu mengerjakan produk tersebut. Pegawai Departemen Pemesinan menyatakan bahwa mereka selalu merasa ragu untuk langsung melakukan pekerjaan, dan mereka merasa mereka tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya. Walaupun sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, pegawai memang merasa sudah terbiasa dengan apa yang harus dilakukan, namun tuntutan harus sempurna membuat mereka seringkali tidak yakin dapat mampu mengerjakannya. Pegawai merasa tidak yakin dan tidak mampu ketika menghadapi masalah saat proses pengerjaan seperti proses *machining* komponen yang terkadang macet sehingga menuntut ketelitian yang lebih tinggi lagi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris mengenai hubungan *self efficacy* dengan prokrastinasi pada pegawai Departemen Pemesinan PT. Pindad (persero).

B. Landasan Teori

Untuk meneliti variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka menggunakan teori *self efficacy* dari Bandura, dan teori prokrastinasi dari Ferrari. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai. Bandura mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

Generality Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Individu memiliki keyakinan yang berbeda sesuai dengan tugas yang berbeda pula. Kemampuan individu dalam menyelesaikan banyak tugas atau keseluruhan tugas mempengaruhi *self efficacy*.

Level *Self efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Individu akan

dihadapkan pada tugas yang misalkan ditingkatkan dari rendah, sedang dan sulit, maka individu akan memilih mengerjakan tugas yang diyakini akan dapat dilakukannya.

Strength Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Menurut Ferrari (1995) prokrastinasi adalah menunda menyelesaikan suatu tugas yang merupakan prioritas tinggi tanpa didasari oleh alasan yang masuk akal. prokrastinator memiliki indikator yaitu membuang-buang waktu, menunda mengerjakan sesuatu, dan menghindari tugas yang tidak menyenangkan.

C. Hasil Penelitian

Distribusi frekuensi variabel *self efficacy*. Responden sebanyak 46 orang termasuk kategori rendah dan 16 orang termasuk kategori tinggi.

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Self Efficacy</i>	Tinggi	16	25,81%
	Rendah	46	74,19%
Total		62	100%

Distribusi frekuensi variabel prokrastinasi. Responden sebanyak 41 orang termasuk kategori tinggi, dan 7 orang termasuk kategori rendah.

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Prokrastinasi</i>	Tinggi	41	66,13%
	Sedang	14	22,58%
	Rendah	7	11,29%
Total		62	100%

Berdasarkan uji korelasi diperoleh hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,544. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada *Self Efficacy* dengan Prokrastinasi. Dari hasil diatas maka diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,544. Semakin pegawai merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya maka pegawai akan semakin cenderung untuk melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan mereka. Keyakinan pegawai akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang harus dicapai mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai memiliki keyakinan yang rendah saat harus menjalani kegiatan yang bersangkutan dengan pekerjaan mereka. Pegawai memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka yang menyebabkan kinerja mereka menjadi tidak efektif. Kinerja pegawai disini adalah prokrastinasi, pegawai menunda untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* atau kemampuan yang dinilai dapat mengatasi situasi khusus, mempengaruhi beberapa aspek dari fungsi psikososial. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan atau mengubah pilihan seseorang atas aktivitas yang dilakukannya, seberapa besar upaya yang dilakukannya dalam mengatasi frustrasi maupun kendala yang dihadapi sebelum mengerjakan tugas atau saat terlibat

didalamnya. Pegawai Departemen Pemesinan memiliki *self efficacy* yang rendah sehingga mereka menunda bekerja, dengan penundaan pekerjaan tersebut maka akan muncul keluhan dan merupakan suatu kegagalan karena menghambat proses produksi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat dari Bandura (1997) yang mengatakan bahwa orang yang mempunyai *self efficacy* rendah secara tidak sadar mengharapkan terjadinya kegagalan sehingga cenderung tidak memberikan keberhasilan dan menjatuhkan harga dirinya.

Untuk dimensi *generality* dari hasil diatas diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,513. Hubungan ini bersifat negatif, dengan melihat banyaknya pegawai yang tingkat *generality* nya tinggi yaitu sebanyak 37 pegawai atau 56,68% maka dapat diartikan semakin tinggi dimensi *generality* maka semakin rendah prokrastinasi pegawai. Semakin pegawai merasa yakin akan kemampuan dirinya untuk melakukan berbagai *jobdesc* maka pegawai semakin cenderung untuk tidak melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan mereka. Pegawai Departemen Pemesinan secara umum memiliki *generality* yang tinggi. Artinya pegawai memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuan dirinya sendiri saat harus dihadapkan pada *jobdesc* mereka. Mereka merasa tidak memiliki masalah untuk dapat mengerjakan perencanaan, pengerjaan, atau pembuatan laporan. Pegawai merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengerjakan *jobdesc* mereka. Sesuai dengan fenomena yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah bahwa pegawai Departemen Pemesinan memiliki kemampuan dan keahlian untuk dapat bekerja di departemen tersebut.

Untuk dimensi *level* dari hasil diatas diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,437. Korelasi dimensi *level* bersifat negatif, dengan melihat bahwa banyaknya pegawai yang memiliki *level* yang rendah yaitu sebanyak 53 orang atau 85,48% maka dapat diartikan bahwa semakin rendah dimensi *level* maka semakin tinggi prokrastinasi pegawai. Semakin pegawai tidak yakin akan kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai kesulitan maka pegawai akan semakin cenderung untuk menunda melakukan pekerjaannya. Keyakinan pegawai dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Pegawai menghadapi kesulitan yang berbeda dalam setiap *jobdesc* yang dimilikinya. Pada dimensi *generality* dapat dilihat tinggi, sedangkan dimensi *level* rendah, artinya pegawai merasa yakin akan kemampuannya untuk mengerjakan setiap *jobdesc* namun pegawai merasa tidak yakin akan kemampuannya saat *jobdesc* mereka menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan dengan tingkat yang berbeda-beda.

Pada dimensi *strength*, dari hasil diatas maka diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar -0,462. Dengan melihat banyaknya pegawai yang terdapat pada kategori rendah yaitu sebanyak 46 orang atau 74,19% maka artinya semakin rendah dimensi *strength* maka semakin tinggi prokrastinasi pegawai. Semakin pegawai tidak yakin akan kemampuan pegawai untuk tetap melakukan pekerjaannya maka pegawai akan semakin cenderung untuk melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan mereka. Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan pegawai terhadap keyakinannya untuk tetap dapat menyelesaikan *jobdesc* mereka.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data dan pembahasan yang telah dipaparkan diperoleh data bahwa hasil analisis korelasi antara variabel *Self Efficacy* dengan Prokrastinasi pada

pegawai Departemen Pemesinan PT. Pindad Persero, tingkat korelasi sebesar -0,544 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara *Self Efficacy* dengan Prokrastinasi. Hubungan tersebut bersifat negatif, artinya apabila semakin rendah tingkat *self efficacy* pegawai maka semakin tinggi tingkat prokrastinasi pada pegawai Departemen Pemesinan PT. Pindad (persero). Semakin pegawai merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya maka pegawai akan semakin cenderung untuk melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2009). *Self Efficacy In Changing Sociteies*. New York. Cambridge University Press.
- Baron, R.A. & Byrne D. (2004) *Psikologi Sosial Jilid 1* (Edisi Kesepuluh). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Burka, J. B. & Yuen, L. M. (1983). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. New York. Addison-Wesley
- Ferrari, J.R., Johnson, J.L. & Mc Cown, W.G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, research, and Treatment*. New York. Plenum Press.
- Hall, C. S. & Lindzey, Gardner (1993). *Psikologi Kepribadian 3: Teori-teori Sifat dan Behavioristik*. Yogyakarta. Kanisius.
- Knauss, William. *The Procrastination Workbook*. Oakland. New Harbinger.
- Manan, Sukarti .H. , Qadariyah, S. , dan Ramdhayani, D.P. (2012). *Gambaran Faktor Penyebab Prokrastinasi Pada Mahasiswa Prokrastinator Yang Mengontrak Skripsi*. Bandung. Universitas Islam Bandung.
- Noor, H. (2013). *Psikometri; Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Perilaku*. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Zulaifah, E. & Hikmah, M. (2008) *Hubungan Efikasi Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan*. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.