

Hubungan Antara Self Efficacy dengan Work Procrastination pada Karyawan Divisi Produksi PT Maco Bandung.

The Relation Of Self Efficacy With Work Procrastination In Employee's Production Division Maco Bandung.

¹Yasri Meilani ²Lisa Widawati ³Dinda Dwarawati

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: 1yasrimlmy2912@gmail.com, 2Lisa.widawati@gmail.com, 3dinda.dwarawati.com

Abstract. This study aims to examine the relationship of self efficacy and work procrastination. The subjects of this study were employees of the production division of PT. Maco Bandung. The number of subjects is 50 employees. The research method used is questionnaire. For the self efficacy questionnaire proposed by Bandura (1997) and for the procrastination questionnaire the Steel General Work Procrastination Scale (GPS) was used. This data was analyzed using SPSS 25.0 for Windows. Correlation technique uses the Spearman rank correlation because the data distribution used is ordinal. The results of the study showed a significant negative correlation between self efficacy and work procrastination ($r = -0.697$; $p = 0.000$). self efficacy clearly plays an important role in the tendency of work procrastination by employees. Self efficacy will be able to make individuals avoid work procrastination because of the belief to be able to do a task without having to sink with difficulties that arise in a task.

Keywords : self efficacy, work procrastination, production division

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *self efficacy* dan *work procrastination*. Subjek penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT. Maco Bandung. Jumlah subjek adalah 50 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Untuk kuesioner *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997) dan untuk kuesioner prokrastinasi digunakan General *Work procrastination* Scale (GPS) dari Steel. Data ini dianalisis dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Teknik korelasi menggunakan Spearman rank correlation karena sebaran data yang digunakan bersifat ordinal. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *self efficacy* dan *work procrastination* ($r = -0.697$; $p = 0,000$). *self efficacy* jelas memainkan peranan penting terhadap kecenderungan *work procrastination* yang dilakukan karyawan. *Self efficacy* akan dapat menjadikan individu terhindar dari *work procrastination* dikarenakan adanya keyakinan untuk dapat melakukan suatu tugas tanpa harus terpuruk dengan kesulitan yang muncul dalam suatu tugas.

Kata Kunci : self efficacy, work procrastination, karyawan produksi

A. Pendahuluan

PT Maco merupakan salah satu yang mengeluarkan produknya baik dari sepatu sampai dengan tas adalah hasil dari para pengrajin dengan cara manual. Selain itu dipilihnya PT Maco ini karena hasil penjualan produknya tergolong memiliki hasil penjualan yang tinggi tiap tahunnya dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang menggunakan alat teknologi canggih era modern ini. PT Maco mempunyai visi “Menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam penyediaan produk-produk perdagangan umum yang

berkualitas dan Menjadi perusahaan yang dapat memasarkan produk hasil karya pengrajin dalam negeri ke tingkat nasional dan internasional”.

Sumber daya manusia yang bekerja pada PT Maco ini sebanyak 82 orang dengan jabatan tertinggi berada pada manager dan jumlah karyawan terbanyak berada pada bagian produksi yaitu 50 orang. Mulai dari manager, HRD, kepala bagian produksi, kepala bagian pemasaran, 20 staff administrasi, 8 penjaga store hingga bagian produksi semuanya memiliki peran pentingnya masing-masing dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Bagian produksi

merupakan

karyawan dengan jumlah terbanyak yaitu 50 orang. Waktu bekerja selama 8 jam perhari dari pukul 08.00 hingga pukul 16.00. Bagian produksi masuk kerja 6 hari dalam seminggu dan hanya libur dihari minggu. Bagian produksi yang bekerja di Maco ini, merupakan orang-orang yang memenuhi kualifikasi karena sudah tersaring melewati beberapa tahapan proses seleksi dan juga melewati proses training yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu pada saat recruitment orang-orang yang dibutuhkan yaitu harus memenuhi persyaratan memiliki pengalaman minimal satu tahun dibidang yang sama dan kemampuan yang memadai sesuai tuntutan job deskripsinya.

Dengan adanya keterlambatan dalam memenuhi pesanan menurut hasil wawancara dengan manager perusahaan dikarenakan bagian produksi barang yang lambat dalam bekerja. Tercatat bahwa hampir seluruh karyawan dibidang produksi adalah karyawan baru yang bekerja belum genap empat tahun ini, pada tahun-tahun pertama bekerja karyawan mampu mengejar target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun, akhir-akhir ini banyak konsumen yang mengkritik keterlambatan pemesanan produk. Adanya permasalahan dibagian produksi sehingga produk yang dipesan adanya keterlambatan. Padahal adanya bonus yang akan didapat para karyawan apabila tiap bulannya memenuhi target pesanan dan ada bonus untuk tiap tahunnya diadakan liburan keluar kota untuk para karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Libano, dkk. (2012) menunjukkan bahwa self-efficacy dapat membuat seseorang lebih berusaha dalam aktifitasnya dan gigih sehingga memungkinkan seseorang lebih terlibat dalam pekerjaannya.

Setelah dilakukan wawancara dengan lima orang dibagian produksi dimana mereka mengatakan dengan pesanan yang dikerjakan secara manual membuat karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hal lain yang dikemukakan oleh karyawan bahwa mereka merasa tidak yakin terhadap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, maka cenderung menghindari atau meminta bantuan pada karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang melewati batas waktu yang sudah ditentukan dengan melakukan kegiatan diluar pekerjaan seperti memainkan handphone dan mengobrol dengan rekan kerja yang lainnya, sehingga terjadi hal seperti menunda-nunda pekerjaan, adanya kelambanan dalam bekerja, dan tidak ada rasa optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

Karyawan mengatakan bahwa dengan tidak adanya role model dalam bekerja yaitu para pengrajin senior membuat mereka tidak percaya diri dengan hasil yang dibuat secara manual dapat memuaskan konsumen, karyawan juga mengatakan tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan barang-barang berkualitas sehingga tidak mengecewakan konsumen. Hal tersebut mengakibatkan para karyawan berhati-hati dalam pembuatan produk agar tidak mengecewakan para konsumen yang akhirnya terjadi keterlambatan proses produksi dan mengakibatkan turunya pesanan dari para konsumen.

Karyawan merasa tidak yakin dengan kemampuannya walaupun sudah bekerja lebih dari 4 tahun dan melewati proses rekrutmen dan pelatihan, mereka juga tergabung dengan sekolah pengrajin di Cibaduyut serta memiliki pangalaman dibidang yang sama. Karyawan dibagian

produksi adalah karyawan yang paling menentukan perusahaan karena produk yang dihasilkan dibuat langsung oleh para karyawan dengan cara manual sehingga untuk menjadi karyawan bagian produksi melewati tahap yang panjang mulai dari rekrutmen sampai pelatihan. Karyawan merasa tidak dapat mengatasi masalah yang akan terjadi dalam proses pembuatan produk karena membutuhkan ketelitian dan energi yang lebih serta merasa tidak yakin untuk memuaskan konsumen.

Senada dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo dan Lee (2011: 141) menunjukkan bahwa self efficacy jelas memainkan peranan penting terhadap kecenderungan work procrastination yang dilakukan karyawan. Self efficacy akan dapat menjadikan individu terhindar dari work procrastination dikarenakan adanya keyakinan untuk dapat melakukan suatu tugas tanpa harus terpuruk dengan kesulitan yang muncul dalam suatu tugas. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui Hubungan Antara Self efficacy dengan work procrastination Pada Karyawan Divisi Produksi PT Maco Bandung.

B. Landasan Teori

Self-efficacy diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek dari teori kognitif sosial. Bandura (1997) Self-efficacy adalah sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Selain itu efikasi diri berfokus pada kemampuan yang dimiliki individu dan apa yang diyakini individu itu sendiri mengenai apa yang mampu dilakukan dalam sebuah situasi atau keadaan yang sebenarnya.

Self-efficacy yang dimiliki individu itu berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek yang mempunyai implikasi penting pada

perilaku. Menurut Bandura (1997) self-efficacy terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Level/magnitude Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugastugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka self efficacy individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.
2. Generality Aspek ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.
3. Strength Aspek yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun ditemukan pengalaman yang kurang menunjang.

Menurut Steel (2007) juga pernah mengatakan bahwa work procrastination adalah suatu penundaan yang sengaja dilakukan oleh individu terhadap tugas/pekerjaannya meskipun ia tahu bahwa hal ini akan berdampak buruk pada masa depan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa work procrastination yaitu menunda-

nunda menyelesaikan suatu tugas yang merupakan prioritas tinggi tanpa didasari oleh alasan yang masuk akal. membuang-buang waktu, menunda-nunda mengejakan tugas, dan menghindari tugas yang tidak menyenangkan

Steel mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, work procrastination akademik dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati, ciri-ciri tersebut berupa:

1. Adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi pekerjaan. Seseorang yang melakukan work procrastination tahu akan pekerjaan yang dihadapinya harus dikerjakan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakan atau menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Adanya kelambanan dalam mengerjakan pekerjaan. Orang yang melakukan work procrastination memerlukan waktu yang lama dari pada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan pekerjaan. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara memadai. Kelambanan dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat menjadi ciri yang utama dalam work procrastination kerja.
3. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dalam mengerjakan pekerjaan. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai

dengan batas waktu yang ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan memenuhi dateline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan sendiri.

4. Adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih mendatangkan hiburan dan kesenangan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca koran, majalah atau buku, menonton film, online, game, mengobrol sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikannya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan uji korelasi Rank spearman antara self efficacy dan work procrastination pada divisi produksi PT. Maco Bandung

Tabel 4.1. Uji self efficacy dan work procrastination pada divisi produksi PT. Maco Bandung

			SE	WP
Spearman's	SE	Correlation Coefficient	1.000	-.697**

rho		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	50	50
WP	Correlation		-.697**	1.000
	Coefficient			
	Sig. (1-tailed)		.000	.
	N		50	50

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil perhitungan uji korelasi, diperoleh nilai signifikansi yaitu $\alpha = 0,00$ dimana $0,00 <$ dari $0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *work procrastination pada divisi produksi PT. Maco Bandung*, artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi *work procrastination* pada divisi produksi PT. Maco Bandung. Skor koefisien korelasi antar kedua variabel tersebut diperoleh nilai sebesar $-0,697$. Menurut tabel koefisien korelasi Guildford nilai tersebut menunjukkan kategori korelasi tinggi, antara variabel *self efficacy* dan *work procrastination* pada divisi produksi PT. Maco Bandung

1. Self Efficacy

Dari penyajian tabel data di atas dapat diketahui dari 50 responden terdapat 37 orang (74%) yang memiliki *self efficacy* rendah, sedangkan 13 orang (26%) memiliki *self efficacy* tinggi. Ditunjang dengan aspek-aspek *self efficacy* cenderung berada dalam kategori rendah yaitu level yang rendah sebanyak 26 orang (52%), generalality yang rendah sebanyak 29 orang (58%) dan strength yang rendah sebanyak 27 orang (54%). Jadi dapat disimpulkan gambaran secara umum tentang *self*

efficacy karyawan divisi produksi PT. Maco Bandung tergolong rendah. Namun ada beberapa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dengan pesentase sebanyak 26%. Dapat ditinjau dari teori yang dikemukakan oleh Bandura ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* individu diantaranya yaitu Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dilihat dari demografi jenis kelamin responden yang mana lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan. Dari hasil yang diperoleh bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan memiliki *self efficacy* yang tinggi dengan persentase 34% atau sekitar 17 karyawan.

2. Work procrastination

Dari penyajian tabel data di atas dapat diketahui dari 50 responden 30 orang (60%) yang memiliki *work procrastination* tinggi, sedangkan 20 orang (40%) memiliki *work procrastination* rendah. Dengan demikian, responden cenderung memiliki *work procrastination* tinggi. Ditunjang dengan aspek-aspek *work procrastination* cenderung berada dalam kategori tinggi, namun dari empat aspek ada satu aspek yang memiliki persentase rendah yaitu aspek kelambanan dalam bekerja cenderung dalam kategori rendah yaitu 34 orang (68%). Menurut Steel ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan *work procrastination* yaitu demografi, pada umumnya *work procrastination* menurun saat seseorang menjadi lebih

berumur dan telah belajar dari pengalaman. Dapat dilihat dari data demografi bahwa responden yang berusia di atas 28 tahun sebanyak 34% dimana dapat dilihat bahwa 20 orang yang memiliki work procrastination rendah adalah responden yang berusia di atas 28 tahun, senada dengan teori yang dikemukakan oleh Steel bahwa faktor usia berpengaruh karena individu belajar dari pengalaman yang artinya pengalaman individu yang sudah tua menunjukkan adanya penurunan work procrastination .

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dan *work procrastination pada divisi produksi PT. Maco Bandung*, artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi *work procrastination* pada divisi produksi PT. Maco Bandung. Skor koefisien korelasi antar kedua variabel tersebut diperoleh nilai sebesar -0,697.

E. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini maupun bagi penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Kepada perusahaan, perlu memberikan dukungan serta motivasi seperti diadakan workshop untuk menambah wawasan dan pengetahuan juga keahlian para karyawan sehingga dapat meningkatkan *self efficacy* dan mengurangi terjadinya *procrastination* yang akan mengakibatkan terhambatnya proses produksi dan merugikan perusahaan.
2. Kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk

penelitian yang sejenis dengan memperluas ruang lingkup penelitian dan lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work procrastination* .

Daftar Pustaka

- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*.
[https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Ferrari, Joseph. R., Jhonson, J.L. & McCown, W.G. (1995). *Work procrastination and Task Avoidance*. New York, USA: Plenum Press
- Ferrari, J.R., D. Tice. (2000). *Work procrastination as a Self-Handicap for Men and Women: A Task-Avoidance Strategy in a Laboratory Setting*. *Journal of Research in Personality*34, 73–83.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>