

# **HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN PROKRASTINASI PADA KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRY**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**CHAIRINA SAFITRI NUR P**

**16.860.0119**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

# **HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN PROKRASTINASI PADA KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRY**

## **SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**CHAIRINA SAFITRI NUR P**

**16.860.0119**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DENGAN  
PROKRASTINASI PADA KARYAWAN PT.  
TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRY  
**NAMA MAHASISWA** : CHAIRINA SAFITRI NUR PANGGABEAN  
**NO. STAMBUK** : 16.860.0119  
**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :**  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Findy Suri, S.Psi, M.Si)

**MENGETAHUI :**

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.)

Dekan

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

22 – Juni – 2021

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI  
PADA TANGGAL**

**22 – Juni – 2021**

**MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**DEKAN**



**(Dr. Risyda Padjiah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)**

**DEWAN PENGUJI**

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
3. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Findy Suri, S.Psi, M.Si

**TANDA TANGAN**

## Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri

CHAIRINA SAFITRI NUR P  
16.860.0119

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Jumlah sampel penelitian adalah 112 karyawan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala prokrastinasi disusun dari Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut: *Perceived time, Intention-action, Emotional distress, Perceived ability*. Skala ini disusun berdasarkan ciri-ciri orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi menurut Robbins (2007) antara lain: Dapat mengatasi secara efektif situasi yang mereka hadapi, Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan, Gigih dalam berusaha, Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki, Memiliki motivasi, Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa Ada hubungan negative *self-efficacy* dengan prokrastinasi, dimana  $r_{xy} = -0,361$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis ada hubungan negative *self-efficacy* dengan prokrastinasi, Dengan asumsi semakin baik *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin tinggi prokrastinasi. Hipotesis diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,130$  Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap prokrastinasi sebesar 13%. Hal ini menunjukkan masih ada 87% faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi seperti : kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, keyakinan diri, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.

**Kata kunci: *Self-efficacy*, Prokrastinasi**

***The correlation between self-efficacy and procrastination in employees of PT.  
Tanjung Timberindo Industri***

CHAIRINA SAFITRI NUR P  
16.860.0119

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and empirically test the correlation between self-efficacy and procrastination in employees of PT. Tanjung Timberindo Industry. The number of research samples is 112 employees. Sampling using total sampling technique. The data collection method using the procrastination scale is compiled from the procrastination aspect according to Ferrari, et al and Stell (2015) as follows: Perceived time, Intention-action, Emotional distress, Perceived ability. This scale is based on the characteristics of people who have high self-efficacy according to Robbins (2007), among others: among others: Able to deal effectively with the situations they face, Confident in success in overcoming obstacles, Persistent in trying, Believe in their own abilities, Have motivation, Not affected by threatening situations. Based on the results of the analysis with the correlation analysis method  $r$  Product Moment, It is known that there is a negative relationship self-efficacy with procrastination,  $r_{xy} = -0,361$  significantly  $p = 0.000 < 0,050$ . This means that the hypothesis has a negative relationship self-efficacy with procrastination, Assuming the better self-efficacy the lower the procrastination and conversely the worse the self-efficacy, the higher the procrastination procrastination. Hypothesis accepted. Determinant coefficient ( $r^2$ ) of the relationship between the independent variable  $X$  with the dependent variable  $Y$  is equal to  $r^2 = 0,130$  This shows that self-efficacy contributes to procrastination by 13%. This shows that there are still 87% of other factors that influence procrastination, such as: anxiety, self-deprecation, low tolerance, seeking pleasure, marital status, self-confidence, environmental irregularities, weakness in tasks, lack of assertiveness, hostility, and feelings of depression.*

**Keywords: Self-efficacy, Procrastination**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat dalam meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah “Hubungan *Self-Efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry”.

Dalam menulis skripsi ini peneliti telah banyak menerima bantuan, bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

6. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
8. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah berbaik hati dan memberikan saran kepada saya.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti serta para staf tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi ini.
10. Kepada orang tua yang saya sayangi dan cintai, Ayahanda Ir, Emil Hanifan Panggabean dan Ibunda saya Diana Fourina Hutasuhut, S.Psi. Terima kasih atas segala kasih sayang dan cinta yang telah kalian berikan kepada saya, terima kasih juga selalu ada disisi saya dan memberikan semangat serta dukungan selama penyelesaian skripsi ini.
11. Terima kasih teruntuk ompung, kakak, abang-abang dan adik saya serta saudara terdekat yang memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada sahabat SMP saya Yasmin Putri Setiawan yang saya sayang, terima kasih banyak sudah memberikan saya motivasi dan nasehat baik, selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan segala keluhan



saya, selalu mengerti dan tidak memaksakan apapun itu, berbagi tawa dan canda, memberikan saya semangat dan doanya. Terima kasih untuk semuanya Yasmin Putri Setiawan, Aku sayang kamu.

13. Terima kasih kepada sahabat SMA saya Hafizah Zubaidi dan Yeni Riani Noviana Gulo. Terima kasih untuk kalian berdua yang sudah memberikan waktunya untuk saya, mendengarkan keluhan saya, berbagi tawa dan canda, memberikan semangat dan doanya untuk saya. Terima kasih banyak kalian berdua, Aku sayang kalian.

14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya yang saya sayangi Alya Salsabilla, Bella Anggraini Putri, Riqqah Qonitah, Sheilla Monica Rahmah, Siti Khairiyah dan Zsaskia Saraswati. Terima kasih sudah selalu ada dan selalu memberikan saya bantuan, memberikan nasehat, sudah menjadi tempat untuk berkeluh kesah, berbagi tawa dan sudah menjadi sahabat saya. Aku sayang kalian.

15. Terima kasih teman-teman Psikologi 2016 dan teman teman kelas B/A2 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Medan Area. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan

skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Medan, 22 Juni 2021

Chairina Safitri Nur Panggabean  
16.860.0119



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	vi
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
BAB I .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENDAHULUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Identifikasi Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Batasan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Rumusan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Manfaat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Manfaat Teoritis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Manfaat praktis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB II .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
TINJAUAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengertian Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Tugas Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Prokrastinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengertian Prokrastinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Aspek – aspek Prokrastinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Ciri-ciri Prokrastinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Aspek-aspek <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Fungsi dan Efek <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Ciri-ciri <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hubungan <i>Self-Efficacy</i> Dengan Prokrastinasi Pada Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Tipe Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Defenisi Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. <i>Self-Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Prokrastinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Subjek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Populasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Metode Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Validitas Alat Ukur .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Metode Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Profil.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Persiapan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

1. Persiapan Administrasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Persiapan alat ukur penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Pelaksanaan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Uji Linearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Hasil Perhitungan Mean .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Mean Hipotetik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Mean Empirik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Kriteria.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SIMPULAN DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Saran Kepada Subjek Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Saran Kepada Perusahaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Saran Peneliti Berikutnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN A .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN B .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN C .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN D.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN E .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN F.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan yang dilakukan manusia sehari-hari merupakan bentuk dari aktivitas dan memiliki tujuan untuk mendapatkan imbalan disebut dengan bekerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menunjukkan persaingan yang semakin tajam mengharuskan suatu organisasi melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan organisasi.

Karyawan di perusahaan pasti pernah menunda-nunda pekerjaan, tidak bisa dipungkiri karena menunda-nunda pekerjaan merupakan suatu hal yang menyenangkan menurut mereka, karena dengan menunda-nunda mereka bisa melakukan hal menyenangkan yang mereka inginkan. Salah satu contohnya mereka menunda pekerjaan yang diberikan karena ingin berbincang dengan rekan

sejawatnya. Salah satu faktor seseorang menunda-nunda pekerjaannya adalah prokrastinasi.

Burka & Yuen (2012) menyatakan bahwa prokrastinasi berarti tindakan mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda. Seperti yang diutarakan oleh Eerde (2010) bahwa prokrastinasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan berdampak pada karyawan memperoleh nilai buruk dari perusahaan dan memungkinkan karyawan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menginginkan para karyawan tidak melakukan prokrastinasi. Menurut Burka & Yuen (2008), ciri-ciri seorang pelaku prokrastinasi antara lain: Lebih suka untuk menunda pekerjaan atau tugas-tugasnya, Berpendapat lebih baik mengerjakan nanti daripada sekarang, Berpendapat bahwa menunda pekerjaan adalah bukan suatu masalah, Terus mengulang perilaku prokrastinasi.

Setiap individu tentu pernah melakukan penundaan pekerjaan dimana saja, ada yang dirumah, di lingkungan hingga di kantor. Adapun penundaan pekerjaan di rumah seperti baju kotor dibiarkan menumpuk dan tidak segera dicuci. Sedangkan penundaan pekerjaan di kantor ditandai dengan : ketika karyawan diberi tugas oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja, mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan tugas, kadang kala sampai tugas dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. Dalam kehidupan sehari-hari seringkali

individu mengalami rasa enggan untuk melakukan sesuatu ataupun menunda-nunda mengerjakan sesuatu.

Pentingnya bekerja secara tepat waktu, bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan sering mengalami penurunan jumlah produksi, yang juga berdampak pada keterlambatan penyebaran hasil produksi.

Penggunaan waktu yang ada di akan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2013) efisiensi waktu merupakan penyelesaian pekerjaan per waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan nilai baik atau tidak sangat tergantung pada ketepatan penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk ikut dalam dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi selalu menanamkan sikap disiplin dan ketepatan waktu dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan di jalani.

Adapun prokrastinasi yang dilihat dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry. Prokrastinasi di tandai dengan adanya karyawan yang cenderung mengobrol dengan teman dari pada bekerja dengan tekun, sulit berkonsentrasi karena karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk bermain handphone, dan kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaan, dimana dalam hal ini karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan keterampilan karena perusahaan bergerak dibagian produksi kayu. Apabila karyawan



yang kurang cekatan dalam bekerja akan mengalami hambatan sementara produksi akan tetap terus bejalan.

Perilaku prokratinasi pada karyawan dapat diketahui melalui cara kerjanya yang menunda-nunda pekerjaan saat melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak disiplin seperti sering datang terlambat, atau melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada tanggal 27 Agustus 2020:

“Meskipun enggak selalu nunda-nunda tugas, tapi menurut saya saya sih yang pentingkan tugas yang diberikan bisa selesai, kalau dipabrik kami biasanya yang penting pas barang mau dikirim udah ready aja”. (MR, karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry).

Prokrastinasi yang sering muncul di dunia industri seperti tidak seriusnya karyawan dalam bekerja menunda pekerjaan dan cenderung menghabiskan waktu dengan sia-sia. Sebahagian karyawannya berdasarkan hasil observasi terlihat tidak memanfaatkan waktu dengan baik, mereka tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, masih terlihat karyawan yang ngobrol dengan rekannya akan tetapi pembicaraan mereka bukan seputar pekerjaan. Namun ada juga karyawan bekerja dengan tepat waktu tanpa ada paksaan apapun, hal ini telah tertanam dari diri karyawan, para karyawan sangat adil dalam memanfaatkan waktu jam istirahat dengan rekan yang lain, karena pada perusahaan ini menggunakan system istirahat shift. Artinya ketika salah satu karyawan sedang istirahat karyawan yang lain melanjutkan pekerjaannya, sehingga jam operasional lebih efisien.

Salah satu faktor terbentuknya prokrastinasi menurut Burka & Yuen (2012) yaitu konsep diri. Prokrastinasi terjadi karena tugas-tugas yang terlalu banyak dan harus segera dikerjakan karena pelaksanaan tugas yang satu dapat menunda tugas yang lain sehingga konsep diri yang baik sangat diperlukan agar prokrastinasi tidak terjadi. Menurut Bandura (dalam Khairul Amry, 2015), *self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif.

Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori *self-efficacy* merupakan komponen penting pada teori kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy*) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Bandura mengartikan *self-efficacy* sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada tanggal 27 Agustus 2020:

“Pekerjaan yang diberikan itu intinya dikerjakan kan, kalo masalah waktu ya tunggu yang pas aja lah, yang penting siap walaupun nanti-nanti”. (MF, karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri).

“Namanya kerja yang enaknya kalo hasil kerja itu dipuji langsung dari atasan ataupun dikoreksi lah baik buruknya, kalau disini kesalahan yang sering terjadi enggak dominan dari pekerjaanya tapi dari mesin juga makanya kalo mesinnya udah ngandet ya malas ngapa-ngapain” (SD, karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri).

Setiap perusahaan mengharapkan semua karyawan memiliki suatu *self-efficacy* yang baik begitu juga pada PT. Tanjung Timberindo Industry. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik cenderung baik juga dalam pelaksanaan kerja, dan tingkat prokrastinasi akan berkurang. mampu menampilkan perilaku yang produktif dan bisa membagi waktu yang sebenarnya di antara menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga menyelesaikan kewajibannya yang lain.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang rendah merasa setara dengan orang lain misalnya kurang menghargai atasan tidak adanya hubungan baik dengan teman yang lain dan tidak bisa diberikan pujian. Apabila karyawan memiliki *self-efficacy* maka mereka memiliki keinginan, mengetahui dan menyadari kekurangan-kekurangan yang ada dalam dirinya dan berusaha memperbaikinya. Karyawan yang memiliki keyakinan dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki konsep diri yang baik dan tidak cenderung untuk menunda-nunda pekerjaannya. Karyawan yang memiliki konsep diri terlihat jujur dalam perkataan, perbuatan, dan hasil kerja.

Berdasarkan beberapa paparan teori dan fenomena yang sesuai dengan tempat penelitian maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul : “Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah utama dari perilaku prokrastinasi adalah masalah manajemen waktu dan masalah dalam menghadapi kondisi pekerjaan yang diberikan. Dari hasil berbagai penelitian ada beberapa masalah yang menyebabkan timbulnya prokrastinasi tersebut.

Pertama, karakteristik tugas adalah bagaimana karakter dari pekerjaan atau tugas tersebut. Jika terlalu sulit, kecenderungan orang akan menunda pekerjaan atau tugas tersebut. Kedua, karakter personality (kurang PD, moody, irasional) Orang akan cenderung menunda pekerjaannya jika kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang “Hubungan *Self-Efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry. *Self-efficacy* dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan individu dalam menghadapi situasi tertentu, khususnya dalam situasi-situasi yang tidak sulit. Sedangkan prokrastinasi dilihat karyawan yang melakukan penundaan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry?

## E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry”.

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan *self-efficacy* dengan Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada PT. Tanjung Timberindo Industry, untuk mengetahui keterkaitan antara konsep diri dengan prokrastinasi karyawan, sehingga bila terdapat prokratinasi yang tinggi dari tingkat konsep diri yang rendah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2011). Menurut Rivai dan Basri (2015) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Menurut Subri (2012) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh

penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

## 2. Tugas Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada aturan perusahaan, setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan ketenangan kerja, salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## **B. Prokrastinasi**

### **1. Pengertian Prokrastinasi**

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination*, dengan awalan pro- yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran crastinus- yang artinya keputusan hari esok. jadi prokrastinas adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Watson (dalam Zimberoff dan Hartman, 2011)



mengatakan bahwa anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dan kesulitan dalam membuat keputusan.

Selanjutnya Harriot (2011) mengatakan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga mneyita waktu yang dibutuhkan untuk mnyelesaikan tugasnya. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Salomon & Rothblum (dalam Nugrasanti, 2016) menjelaskan definisi prokrastinasi sebagai suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering terlambat dalam menghadapi pertemuan.

Selanjutnya Millgram (2011) mengatakan prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi: suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Selain itu prokrastinasi juga menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya peran cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya. Solomon dan Rothblum (Tuckman, 2012) mengemukakan bahwa prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, serta sering terlambat dalam mengikuti pertemuan.

Ilfiandra (Wuri, 2011) menyatakan fenomena prokrastinasi merupakan sesuatu yang kompleks karena melibatkan dimensi emosi, keterampilan, pikiran atau sikap dan faktor lain yang tidak disadari. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana dan mengapa individu mengalami prokrastinasi merupakan sebuah langkah penting. Gufron dan Risnawita (2009) mengungkapkan bahwa prokrastinasi adalah suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktifitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat didefinisikan sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi**

Burka & Yuen (2012), terbentuknya tingkah laku prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- a. Konsep diri
- b. Tanggung jawab
- c. Keyakinan diri dan kecemasan terhadap evaluasi yang akan diberikan
- d. Kesulitan dalam mengambil keputusan
- e. Pemberontakan terhadap control dari figur otoritas

- f. Kurangnya tuntutan dari tugas, standar yang terlalu tinggi mengenai kemampuan individu.

Bernard (Catrunada & Puspitawati, 2009) menjelaskan secara lebih rinci yang melingkupi faktor internal dan eksternal bahwa terdapat sepuluh wilayah magnetis yang menjadi faktor-faktor dilakukannya prokrastinasi, yaitu:

- a. *Anxiety* dapat diartikan sebagai kecemasan

Kecemasan pada akhirnya menjadi kekuatan magnetik yang berlawanan dimana tugas-tugas yang diharapkan dapat diselesaikan berinteraksi dengan kecemasan yang tinggi, sehingga seseorang cenderung menunda tugas tersebut.

- b. *Self-Depreciation*

Dapat diartikan sebagai pencelaan terhadap diri sendiri. Seseorang memiliki penghargaan yang rendah atas dirinya sendiri dan selalu siap untuk menyalahkan diri sendiri ketika terjadi kesalahan dan juga merasa tidak percaya diri untuk mendapat masa depan yang cerah.

- c. *Low Discomfort Tolerance*

Dapat diartikan sebagai rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan. Adanya kesulitan pada tugas yang dikerjakan membuat seseorang mengalami kesulitan untuk menoleransi rasa frustrasi dan kecemasan, sehingga mereka mengalihkan diri sendiri kepada tugas-tugas yang mengurangi ketidaknyamanan dalam diri mereka.

d. *Pleasure-seeking*

Dapat diartikan sebagai pencari kesenangan. Seseorang yang mencari kenyamanan cenderung tidak mau melepaskan situasi yang membuat nyaman tersebut. Jika seseorang memiliki kecenderungan tinggi dalam mencari situasi yang nyaman, maka orang tersebut akan memiliki hasrat kuat untuk bersenang-senang dan memiliki kontrol impuls yang rendah.

e. Marital Status

Dapat diartikan sebagai status pernikahan terdiri dari wanita yang belum menikah dan sudah menikah. Perkara ingin meniti karir hingga kepuncaknya atau sesuai dengan apa yang ia inginkan menjadi sebab sebagian wanita memasuki usia sulit untuk menikah, mereka sibuk dengan studinya, kemudian karirnya mereka berpandangan dengan menikah akan terhambat karirnya. Mereka tidak sadar bahwa tugas seorang wanita adalah menjadi ibu rumah tangga. Seiring berjalannya waktu mereka tak sadar bahwa usia mereka kian bertambah, laki-laki yang dulu pernah datang ingin meminangnya kini telah menikah dan masyarakat menganggap di wanita yang sulit untuk dipinang, maka ketika karir yang dia inginkan sudah tercapai, ternyata usianya tidak seperti yang dulu disamping para laki-laki enggan untuk maju kepadanya dikarenakan faktor usia, khawatir ditolak, minder dengan karirnya yang tak sebanding dengan dirinya akhirnya diapun menjadi perawan tua yang gelisah sepanjang hari didalam penantian akan datangnya seorang suami.

*f. Environmental Disorganisation*

Dapat diartikan sebagai berantakan atau tidak teraturnya lingkungan. Salah satu faktor prokrastinasi adalah kenyataan bahwa lingkungan disekitarnya berantakan atau tidak teratur dengan baik, hal itu terjadi kemungkinan karena kesalahan individu tersebut. Tidak teraturnya lingkungan bias dalam bentuk interupsi dari orang lain, kurangnya privasi, kertas yang bertebaran dimana-mana, dan alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut tidak tersedia. Adanya begitu banyak gangguan pada area wilayah pekerjaan menyulitkan seseorang untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa selesai tepat pada waktunya.

*g. Poor Task Approach*

Dapat diartikan sebagai pendekatan yang lemah terhadap tugas. Jika akhirnya seseorang merasa siap untuk bekerja, kemungkinan dia akan meletakkan kembali pekerjaan tersebut karena tidak tahu darimana harus memulai sehingga cenderung menjadi tertahan oleh ketidaktahuan tentang bagaimana harus memulai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

*h. Lack of Assertion*

Dapat diartikan sebagai kurangnya memberikan pernyataan yang tegas. Contohnya adalah seseorang yang mengalami kesulitan untuk berkata tidak terhadap permintaan yang ditujukan kepadanya sedangkan banyak hal yang harus dikerjakan karena telah dijadwalkan terlebih dulu. Hal ini bisa

terjadi karena mereka kurang memberikan kehormatan atas semua komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki.

*i. Hostility with others*

Dapat diartikan sebagai permusuhan terhadap orang lain. Kemarahan yang terus menerus bisa menimbulkan dendam dan sikap bermusuhan sehingga bisa menuju sikap menolak atau menentang apapun yang dikatakan oleh orang tersebut.

*j. Stress and fatigue*

Dapat diartikan sebagai perasaan tertekan dan kelelahan. Stres adalah hasil dari sejumlah intensitas tuntutan negatif dalam hidup yang digabung dengan gaya hidup dan kemampuan mengatasi masalah pada diri individu. Semakin banyak tuntutan dan semakin lemah sikap seseorang dalam memecahkan masalah, dan gaya hidup yang kurang baik, semakin tinggi stres seseorang.

Menurut Steel (2007) perilaku prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Kesengajaan antara niat dan tindakan (*Intetron Action Gap*)

Menunda-nunda tidak hanya dilakukan secara irasional, tetapi juga tanpa niatan.

b. Tugas yang sulit

Perilaku yang dianggap tidak menyenangkan dan cenderung dihindari. Semakin tidak menyenangkan, maka situasi tersebut semakin dihindari.

c. *Neuroticism*

Prokrastinasi sering kali bersumber dari pemikiran-pemikiran yang neorotis. Perasaan khawatir yang berlebihan, kecemasan dasar, semua itu adalah sumber neurotisme.

d. Keyakinan diri (*self-efficacy*) dan Citra diri (*self-esteem*)

Sebagaimana dengan ketakutan dan kegagalan yang berasumsi dengan neurotisme, hal tersebut berkaitan dengan keyakinan diri (*self-efficacy*) dan citra diri (*self-esteem*) seseorang.

e. *Impulsivines*

Seseorang yang impulsive cenderung mudah terjerumus dalam perilaku menunda-nunda dan mudah tertarik pada situasi yang memikat.

f. Kontrol diri (*self-control*)

Prokrastinator seringkali merasa “*out of control*” terhadap perilaku menunda yang dilakukannya. Penundaan kerap kali berulang kali dilakukan terhadap apa yang seharusnya dimulai atau diselesaikan, karena menganggap hal tersebut biasa dilakukan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor prokrastinasi yaitu : kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, keyakinan diri, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.

### 3. Aspek – aspek Prokrastinasi

Milgram (dalam Ghufroon & Risnawati, 2010), mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dalam perilaku prokrastinasi, antara lain :

- a. Suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas.
- b. Menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas.
- c. Melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah maupun tugas rumah tangga.
- d. Menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panic dan sebagainya.

Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati deadline. Mereka berorientasi pada masa sekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang. Prokrastinator tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan, tetapi ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau menunda menyelesaikannya jika ia sudah memulai pekerjaannya tersebut. Hal ini mengakibatkan individu tersebut gagal memprediksikan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas.
- b. *Intention-action*. Celah antara keinginan dan tindakan Perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan dalam



mengerjakan tugas walaupun individu tersebut punya keinginan untuk mengerjakannya. Ini terkait pula dengan kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu.

- c. *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi. Perilaku menunda-nunda akan membawa perasaan tidak nyaman pada pelakunya, konsekuensi negatif yang ditimbulkan memicu kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi.
- d. *Perceived ability*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Walaupun prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang, namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan gagal menyebabkan seseorang menyalahkan dirinya sebagai yang tidak mampu, untuk menghindari munculnya dua perasaan tersebut maka seseorang dapat menghindari tugas-tugas sekolah karena takut akan pengalaman kegagalan

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek prokrastinasi adalah: perilaku penundaan, keterlambatan menyelesaikan tugas, mengabaikan tugas penting, dan keadaan emosional.

#### 4. Ciri-ciri Prokrastinasi

Menurut Burka & Yuen (2012), menjelaskan ciri-ciri seorang pelaku prokrastinasi antara lain:

- a. Prokrastinator lebih suka untuk menunda pekerjaan atau tugastugasnya.
- b. Berpendapat lebih baik mengerjakan nanti dari pada sekarang, dan menunda pekerjaan adalah bukan suatu masalah.
- c. Terus mengulang perilaku prokrastinasi.
- d. Pelaku prokrastinasi akan kesulitan dalam mengambil keputusan.

Menurut Ferrari (Ghufron, 2013), mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat terminifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati dalam ciri-ciri tertentu berupa:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri prokrastinasi yaitu: Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, jadi karyawan yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan tugas.

### C. *Self-Efficacy*

#### 1. Pengertian *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* adalah suatu konsep yang cukup banyak dikemukakan oleh beberapa tokoh psikologi. Namun dari semua tokoh yang telah mengemukakan tentang konsep *self-efficacy*, Bandura adalah yang paling gencar mengemukakan konsep ini. Oleh karena itu, pembahasan mengenai konsep *self-efficacy* dalam penelitian ini akan lebih mengacu pada teori-teori yang dikemukakan oleh Bandura.

Bandura (2008) memperkenalkan konsep *self-efficacy* melalui pendekatan social kognitif. Konsep ini muncul dari hasil pemikirannya yang mengungkapkan bahwa teori-teori yang psikologi yang berkembang selama ini lebih berfokus pada pokok persoalan perolehan pengetahuan dan pola kinerja tertentu, sedangkan, proses yang menjembatani antara pengetahuan yang dimiliki individu dan kinerjanya diabaikan. Padahal kenyataannya seseorang sering tidak bertindak secara optimal meskipun ia tahu pasti apa yang harus dilakukan. Hal ini disebabkan karena adanya *self referent thought* yang menjembatani antara pengetahuan hubungan dan tindakan.

Menurut Robbins (dalam Qomariah, 2010) pengertian ini dimaksudkan bahwa efikasi diri juga merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. *Self-efficacy* adalah hasil dari pemecahan masalah yang berhasil. *Self-efficacy* mempresentasikan sebuah keyakinan bahwa kita mampu memecahkan masalah yang kita alami dan mencapai kesuksesan (Amaliadeaz, 2012).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah kemampuan individu akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat

melakukan perilaku tertentu, khususnya dalam situasi-situasi yang tidak menyenangkan (sulit), sehingga pada akhirnya dapat mencapai hasil yang diinginkan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Dalam bukunya yang berjudul “*self-efficacy in changing societies*”, Amaliadeaz (2012) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* dapat berasal dari empat sumber informasi, yaitu:

- a. *Mastery experience* (keberhasilan/kegagalan seseorang dalam pengalaman sebelumnya)
- b. Diantar 4 sumber informasi yang mempengaruhi *self-efficacy*, faktor ini yang paling besar pengaruhnya, karena merupakan pengalaman nyata atau benar-benar dialami individu yang bersangkutan (Bandura, 2008. Keberhasilan yang diraih seseorang akan memperkuat *self-efficacy*-nya, sedangkan kegagalan yang dialami berulang kali, terlebih bila terjadi di awal (sebelum rasa *self-efficacy* terbentuk dengan baik) dan tidak dikarenakan usaha yang kurang atau adanya pengaruh eksternal, akan menurunkan *self-efficacy* seseorang.
- c. Individu dengan *self-efficacy* tinggi biasanya akan menyalahkan kurangnya usaha atau strategi yang salah sebagai penyebab dari kegagalan. Dengan keadaan itu, biasanya pengalaman kegagalan berikutnya tidak membawa dampak yang besar dalam mengubah penilaian terhadap *self-efficacy* (Bandura dalam Amaliadeaz, 2012). Bahkan, kegagalan bisa meningkatkan kepercayaan diri bahwa dalam strategi dan usaha yang lebih keras maka kegagalan itu bisa di atasi di kemudian hari (Bandura, 2008).

d. *Vicarious experience* (keberhasilan/kegagalan orang lain)

Bila faktor pertama pengalaman yang dialami sendiri, maka faktor kedua ini adalah pengalaman yang dialami orang lain yang memiliki ciri-ciri yang kurang lebih sama dengan individu yang bersangkutan. Melihat orang lain yang mirip dengannya berhasil dalam melakukan sesuatu dapat meningkatkan keyakinan pada diri pengamat bahwa iya juga memiliki kapasitas untuk menguasai aktivitas serupa (Bandura, 2008).

Hal ini juga berlaku pada saat individu mengamati seseorang yang memiliki ciri-ciri yang sama dengannya mengalami kegagalan. Menyaksikan hal ini dapat menurunkan *self-efficacy* pengamat dan mengurangi usaha yang dilakukannya. Semakin banyak kesamaan antara pengamat model (orang yang diamati), maka semakin besar pula pengaruh keberhasilan/kegagalan yang dialami model. Begitu juga sebaliknya, semakin sedikit kemiripan dimiliki antara pengamat dan model (orang yang diamati), maka semakin kecil pengaruh keberhasilan/kegagalan yang dialami oleh model. Meskipun demikian, ada kondisi tertentu dimana faktor *vicarious experience* ini sensitif sebagai sumber informasi *self-efficacy*. Kondisi tersebut adalah ketika individu tidak yakin atau kurang pengetahuan tentang kapasitas pengetahuannya. Pada situasi ini, pengamatan terhadap keberhasilan dan kegagalan orang lain akan besar pengaruhnya.

e. *Social/verbal persuasion* (persuasi sosial/verbal)

Persuasi social/verbal adalah sumber informasi ketiga yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu. Individu yang menerima persuasi verbal bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai sesuatu, pada umumnya akan berusaha lebih keras dalam melakukan sesuatu itu dan mempertahankannya ketika mereka ragu akan kemampuan diri saat timbul masalah (Bandura, 2007 dalam Amaliadeaz, 2012). Persuasi verbal ini akan efektif untuk meningkatkan *self-efficacy* pada individu yang memiliki alasan untuk percaya bahwa mereka memang mampu mencapai sesuatu. Jika alasan yang dikemukakan oleh si persuader (orang yang mempengaruhi secara verbal) tidak realistis maka individu yang dipengaruhi malah tidak akan percaya dalam persuader dan kemudian akan menurunkan *self-efficacy* individu tersebut (Bandura, 2006).

f. *Psysiological and emotional states* (keadaan fisiologis dan emosional)

Dalam menilai kemampuannya, individu juga sebagian mengandalkan pada informasi tentang keadaan fisiologis dan emosionalnya. Mereka mengartikan reaksi stress dan ketegangan sebagai tanda ketidakmampuan diri. Pada aktivitas-aktivitas yang melibatkan kekuatan fisik dan stamina, individu akan menerjemahkan kelelahan, rasa sakit dan nyeri sebagai ketidakmampuan fisik mereka (Bandura, 1997 dalam Amaliadeaz, 2012). Individu akan cenderung mengharapkan keberhasilan pada suatu aktivitas, jika tidak mengalami tanda fisiologis yang tidak menyenangkan (Bandura, 2008). Selain keadaan fisiologis, keadaan emosional (suasana hati) juga dapat

mempengaruhi penilaian individu akan kemampuan yang dimiliki. Keadaan emosional yang sedang bagus dapat meningkatkan *self-efficacy*. Sedangkan sebaliknya, keadaan emosional yang sedang tidak bagus dapat menurunkan *self-efficacy* individu yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*. Menurut Bandura (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, adalah sebagai berikut:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), dan *self regulatory process* yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

b. Gender

Perbedaan gender berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Wanita lebih memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam mengelola perannya.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh seseorang mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas tersebut, semakin kompleks dan sulit suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka semakin rendah individu tersebut menilai diri dan kemampuannya, sebaliknya jika individu merasa bahwa ia menghadapi tugas yang mudah dan sederhana, maka semakin tinggi individu tersebut menilai tentang diri dan kemampuannya.

d. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain

Jika individu berhasil mengerjakan tugasnya dengan baik dan diberi *reward* yang positif oleh orang lain akan meningkatkan *self-efficacy*, semakin besar *reward* tersebut semakin besar *self-efficacy*.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar, sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi, sedangkan orang yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki *self-efficacy* yang rendah juga.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Informasi yang diperoleh seseorang tentang kemampuan diri sangat mempengaruhi *self-efficacy* orang tersebut. *Self-efficacy* akan meningkat atau menjadi lebih tinggi apabila seseorang memperoleh informasi positif tentang kemampuan dirinya, sebaliknya *self-efficacy* individu akan menurun apabila individu tersebut memperoleh informasi yang negatif tentang kemampuan yang dimilikinya.

Lahey (2004) menambahkan, meskipun persepsi seseorang terhadap *self-efficacy* dipelajari dari yang orang lain katakan, dari kegagalan dan kesuksesan, dan dari sumber lain, *self-efficacy* mempengaruhi seseorang dari dalam diri sendiri.

Jadi dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal yang diterima individu dari orang lain, status atau peran individu dalam lingkungan, informasi



tentang kemampuan diri, kegagalan dan kesuksesan, namun disamping itu *self-efficacy* mempengaruhi seseorang dari dalam diri sendiri.

### 3. Aspek-aspek *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* berkaitan dengan evaluasi individu atas kemampuan dan potensi untuk menyelesaikan tugas kehidupannya. Bandura (2008) bahwa ada 3 aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *self-efficacy*, yaitu:

#### a. *Magnitude*

Yaitu yang mengacu pada tingkat kesulitan tugas, bahwa setiap tugas memiliki derajat kesulitan yang berbeda dan individu dapat mengukur tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikannya.

#### b. *Strength*

Yaitu mengacu pada tingkat keyakinan, sejauh mana individu memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas, keyakinan dan kemantapan tersebut akan mempengaruhi semangat, keuletan, dan ketahanan mencapai tujuan. Menunjukkan pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan. *Self-efficacy* yang lemah mudah ditiadakan oleh pengalaman yang sulit, sedangkan orang yang mempunyai keyakinan yang kuat dalam kompetisi akan mempertahankan usahanya walau mengalami kesulitan.

### c. *Generality*

Yaitu mengacu pada luas bidang perilaku, seberapa besar keyakinan individu dalam menjalankan tugas yang biasa ia lakukan dan keyakinan terhadap keberhasilan dalam menjalankan tugas lain yang belum pernah dikerjakan selama ini. Menunjuk apakah keyakinan *self-efficacy* hanya berlangsung dalam dominan tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek *self-efficacy* yakni: *magnitude, strenght, generality*.

## 4. Fungsi dan Efek *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* seseorang merupakan determinan yang kuat dalam menentukan bagaimana seseorang akan bertindak, berpikir, dan bereaksi sewaktu menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan (Bandura, 2008). Berikut ini adalah fungsi dan efek *self-efficacy* terhadap individu:

### a. Pemilihan aktivitas

Dalam kehidupan sehari-hari individu dituntut untuk membuat keputusan mengenai jenis aktivitas yang akan dijalani dan berapa lama harus menjalaninya. Keputusan mengenai hal tersebut sebagian dipengaruhi oleh penilaian diri terhadap kemampuan yang dimilikinya (Bandura, 1986). Individu cenderung untuk menghindari aktivitas dan situasi yang mereka anggap melebihi kemampuannya dan akan memilih aktivitas yang dinilai mampu melakukannya.

Pengaruh *self-efficacy* yang baik adalah dapat mendorong individu memilih aktivitas yang realistis dan menantang serta memotivasi perkembangan kemampuan individu.

- b. Besarnya usaha yang dikeluarkan dan daya tahan dalam menghadapi rintangan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Penilaian *self-efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan dan berapa lama seseorang akan kuat dalam menghadapi kesulitan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin kuat *self-efficacy* seseorang, maka semakin giat dan gigih usaha mereka. Saat menghadapi kesulitan, individu yang memiliki *self-efficacy* yang kuat akan mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk menguasai tantangan yang dihadapi tersebut, sedangkan individu yang dihantui oleh keraguan mengenai kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan sama sekali menyerah. (Bandura dkk, 2008).

- c. Pola berfikir dan reaksi emosional

Selain dua hal di atas penilaian *self-efficacy* juga mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional selama individu melakukan transaksi dengan lingkungan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih terpacu dengan rintangan-rintangan yang dihadapinya. Selain itu, individu tersebut juga akan mengatibisikan kegagalan yang dialaminya karena kekurangan usaha (Bandura, 1989). Sebaliknya, individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah memandang kesulitan lebih berat dari yang sebenarnya (Bandura, 1986). Pola pikir ini akan menciptakan *stress* dan menghambat penggunaan

kemampuan secara optimal. Kegagalan yang dialami dianggap sebagai indikator dari rendahnya kemampuan.

### 5. Ciri-ciri *Self-Efficacy*

Menurut Robbins (2001) ciri-ciri orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi antara lain:

- a. Dapat mengatasi secara efektif situasi yang mereka hadapi (dapat mengatasi aslah dengan baik)
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah)
- c. Gigih dalam berusaha (semangat serusaha dalam mencapai sesuatu)
- d. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (yakin bahwa iya memiliki kelebihan pada dirinya)
- e. Memiliki motivasi (memiliki dorongan yang kuat pada dirinya)
- f. Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam (tetap dapat melakukan sesuatu meskipun situasi yang dihadapi sulit).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi adalah: dapat menanganin secara efektif situasi yang mereka hadapi, yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan, gigih dalam berusaha, percaya pada kemampun mengatasi masalah, memiliki motivasi yang kuat, tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

#### D. Hubungan *Self-Efficacy* Dengan Prokrastinasi Pada Karyawan

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination*, dengan awalan *pro-* yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran *crastinus-* yang artinya keputusan hari esok. jadi prokrastinas adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Watson (dalam Zimberoff dan Hartman, 2011) mengatakan bahwa anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dan kesulitan dalam membuat keputusan.

Selanjutnya Harriot (2011) mengatakan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya, sehingga mneyita waktu yang dibutuhkan untuk mnyelesaikan tugasnya. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Prokrastinasi merupakan kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran waktu, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar. Penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu trait prokrastinasi.

Burka & Yuen (2012), terbentuknya tingkah laku prokrastinasi dipengaruhi oleh salah satu faktor-faktor yaitu : Keyakinan diri dan kecemasan terhadap evaluasi yang akan diberikan (*Self-efficacy*). Menurut Bandura (dalam Khairul Amry, 2015), *self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk

mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori *self-efficacy* merupakan komponen penting pada teori kognitif sosial yang umum, di mana dikatakan bahwa perilaku individu, lingkungan, dan faktor-faktor kognitif (misalnya, pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan *self-efficacy*) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Bandura mengartikan *self-efficacy* sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu.

Adapun penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini adalah : Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan Prokrastinasi Akademik dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Angkatan 2008 Universitas Negeri Yogyakarta (Rahayu, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan 72.5% mahasiswa memiliki *self-efficacy* yang tergolong rendah dan 77.5% menunjukkan mahasiswa melakukan prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi yang tergolong tinggi. Artinya, semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin tinggi prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa. Hal tersebut didasari dari hasil perhitungan korelasi dengan diperoleh harga koefisien korelasi ( $r = -0.430$ ,  $p(\text{sig}) = 0,004$ ), harga  $p$  menunjukkan nilai lebih kecil dari 0.05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa

bimbingan dan konseling angkatan 2008 Universitas Negeri Yogyakarta, diterima pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan beberapa penelitian serta teori Bandura, *self-efficacy* dapat mempengaruhi *stress* yang dialami oleh individu.

### E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif *self-efficacy* dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin baik *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin tinggi prokrastinasi.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2013).

#### B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (*Dependent variable*) dan yang kedua adalah variabel bebas (*Independent variable*).

- a. Variabel bebas : *Self-Efficacy*
- b. Variabel terikat : Prokrastinasi

### C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* merupakan kemampuan individu akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat melakukan perilaku tertentu, khususnya dalam situasi-situasi yang tidak menyenangkan (sulit), sehingga pada akhirnya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Skala ini disusun berdasarkan ciri-ciri orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

#### 2. Prokrastinasi

Prokrastinasi adalah sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Skala prokrastinasi disusun dari aspek prokrastinasi.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (2010) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu

hendak digeneralisasikan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 112 Orang karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry.

## 2. Sampel Penelitian

Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah 112 Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi PT. Tanjung Timberindo Industry.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

## E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala *self-efficacy* dan prokrastinasi. Skala prokrastinasi disusun dari Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*
- b. *Intention-action.*
- c. *Emotional distress.*
- d. *Perceived ability*

Skala ini disusun berdasarkan ciri-ciri orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi menurut Robbins (2007) antara lain:

- a. Dapat mengatasi secara efektif situasi yang mereka hadapi (dapat mengatasi aslah dengan baik)
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan (percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah)
- c. Gigih dalam berusaha (semangat serusaha dalam mencapai sesuatu)
- d. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki (yakin bahwa ia memiliki kelebihan pada dirinya)
- e. Memiliki motivasi (memiliki dorongan yang kuat pada dirinya)
- f. Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam (tetap dapat melakukan sesuatu meskipun situasi yang dihadapi sulit).

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2017) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

### 1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2017) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2010). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy) - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang

belum berubah (Azwar, 2011). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor skala.

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dengan sa  $x$  variabel

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left( \sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel  $x$  dan  $y$

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas  $x$

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas  $y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor  $x$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor  $y$

$N$  = Jumlah subjek

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa Ada hubungan negatif *self-efficacy* dengan prokrastinasi, dimana  $r_{xy} = -0,361$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan: Ada hubungan negatif *self-efficacy* dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin baik *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk *self-efficacy* maka prokrastinasi semakin tinggi prokrastinasi. Dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,130$  Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap prokrastinasi sebesar 13%. Hal ini menunjukkan masi ada 87% faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi seperti: kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, keyakinan diri, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* yang diterima tergolong sedang dengan nilai rata-rata



hipotetik 82,5 dan nilai rata-rata empirik 72,64 dan prokrastinasi yang diterima tergolong sedang sebab nilai rata-rata hipotetik 75 dan nilai rata-rata empiric 62,03.

## **B. Saran**

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### **1. Saran Kepada Subjek Penelitian**

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* yang diterima tergolong sedang maka diharapkan kepada karyawan agar meningkatkan *self-efficacy* dengan cara menjadikan kesalahan sebagai pengalaman untuk menuju keberhasilan, membuat keberhasilan orang lain sebagai contoh untuk lebih baik lagi, memiliki sikap positif, apabila hal-hal ini terpenuhi maka prokrastinasi cenderung rendah. Saran untuk mengatasi prokrastinasi dengan cara menyelesaikan dan menindaklanjuti masalah-masalah yang menyebabkan karyawan menunda-nunda pekerjaan.

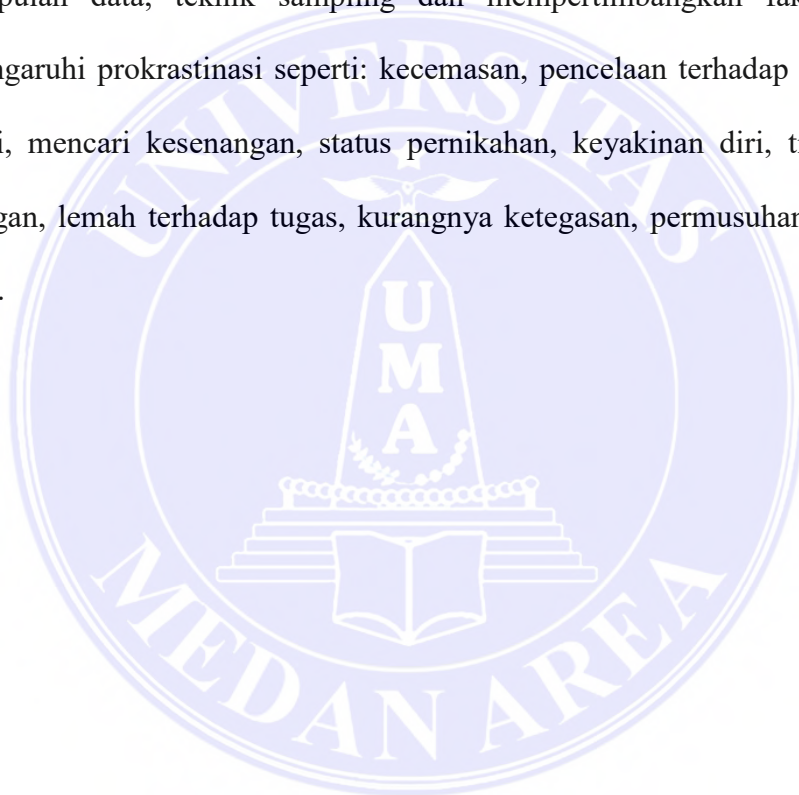
### **2. Saran Kepada Perusahaan**

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini di harapkan kepada pihak perusahaan agar mampu membantuk karyawan dalam mengurangi prokrastinasi dan meningkatkan *self-efficacy* dengan cara membuat pelatihan, mendatangkan psikolog, memberikan bekal berupa ilmu dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, serta membekali karyawan agar

mampu mengurangi angka prokrastinasi yang disebabkan oleh *self-efficacy* yang rendah.

### 3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki landasan teori, metode pengumpulan data, teknik sampling dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi seperti: kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, keyakinan diri, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G & B,M (2012). *Blackwell Handbook of Adolescence*. USA: Blackwell Publishing.
- Agustiani, H. 2011. Psikologi Perkembangan (Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja). Bandung: Rafika Aditama.
- Akbar, Iskandar. 2011. <http://akbar-iskandar.blogspot.com/2011/04/pengertian-tes-pengukuran-penilaian-dan.html>. (Diakses pada tanggal 23 November 2013)
- As'ad, Mohammad. 2011. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Atkinson, R.C. (2005) Pengantar Psikologi (terjemah Taufiq dan Barhana) Jakarta: Erlangga.
- Azwar S. (2011). Validitas dan Reabilitas .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. 1997. Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. 2006. Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2008). New York: W.H. Freeman & Company.
- Baldwin, M. W., & Holmes, J. G. (2011). Priming Relationship Schemas: My Advisor and the Pope Are Watching Me from the Back of My Mind. *Journal of Experimental Social Psychology* 26, 435-454.
- Berzonsky, M. D. (2012). *Adolescent Development*. New York: Mc.Milan Publishing.
- Bodnar, G H, and W S.H. 2016. Sistem Informasi Akuntansi, Buku I. Jakarta: Penerbit salemba empat.
- Bohlander, George. Dan Snell Scrott. 2014 *Principles of Human Resources Management*, ed. Mason, Change Learning, OH- South Wastern.
- Brooks MD. 2011. Pregnancy, Preeclampsia. Dalam: Wulan, S.K., 2012. Karakteristik Penderita Preeklampsia dan Eklampsia di RSUP Haji Adam Malik Medan Tahun 2009 – 2011. Medan.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2012). Procrastination: Why you do it, what to do about it. Diakses tanggal 30 April 2012 dari <http://free-books.us.to/>

- Burns R. B. (2014). *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. (Alih Bahasa: Eddy). Jakarta : Arcan.
- Chaplin, J.P. (2016). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Djajasudarma, Fatimah.2012. *Wacana dan Pragmatik*. Bandung:Rafika Aditama.
- Ferrari, J. R, Johnson, J. L, dan Mc Cown, W. G. 2015. *Procrastination and Task Avoidance, Theory, Reseach and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Fuhrmann, Barbara S. 2012. *Adolescence, Adolescents*. London: Scott, Foresman and Company.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Ruang Kehidupan*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron, M. N., dan Rini RS. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011
- Ilfiandra. (2012). *Model Konseling Kognitif-Perilaku untuk Mengurangi Prokrastinasi Akademik Mahasiswa*. Disertasi BK Sekolah Pascasarjana UPI Bandung. Tidak Diterbitkan.
- Lahey, B.B (2004). *Psychology An Introduction*. Ninth edition. New York: McGraw-Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Milgram, N., Mey-Tal, G., & Levison, Y. (2012). *Procrastination, Generalized Or Spesific, In College Student And Their Parents*. *Jurnal Personality And Individual Differences*, 25, 297-316.
- Nugrasanti, R. 2016. *Locus Of Control dan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa*. *Jurnal Provitae*. Vol. 2. No. 1, Mei 2006.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A, *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper River, 2007.

- Santrock, J W. (2012). *Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga.
- Solomon, L.J. & Rothblum, E.D. 2012. Academic Procrastination: Frequency and Cognitive Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 503-509.
- Steel, Piers. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*.133, No 1, 65-94. Diakses pada tanggal 12 April 2012 dari <http://freedownload.is/pdf/the-nature-of-procrastination-a-meta-analytic-and-theoretical-29285841.html>
- Stuart, G.W.(2012). *Buku Saku Keperawatan Jiwa Edisi 5*. Jakarta: EGC.
- Subri, Mulyadi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Williams, L & Wilkins. 2011. *Nursing : Memahami Berbagai Macam Penyakit*. Alih Bahasa Paramita. Jakarta : PT. Indeks



**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18
aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Self Efficacy') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

		Notes
Output Created		13-NOV-2020 10:59:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
Missing Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Self Efficacy') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

**Scale: Self Efficacy**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	36

**Item Statistics**



	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,07	,802	112
aitem_2	2,19	,754	112
aitem_3	2,03	,664	112
aitem_4	2,10	,816	112
aitem_5	2,08	,699	112
aitem_6	2,08	,712	112
aitem_7	2,12	,768	112
aitem_8	2,21	,788	112
aitem_9	2,09	,742	112
aitem_10	2,09	,717	112
aitem_11	2,07	,732	112
aitem_12	2,29	,743	112
aitem_13	2,28	,687	112
aitem_14	2,29	,690	112
aitem_15	2,51	,977	112
aitem_16	2,31	,698	112
aitem_17	2,26	,720	112
aitem_18	2,13	,593	112
aitem_19	2,24	,713	112
aitem_20	2,33	,702	112
aitem_21	2,29	,680	112
aitem_22	2,44	,975	112
aitem_23	2,29	,716	112
aitem_24	2,10	,671	112
aitem_25	2,03	,703	112
aitem_26	2,21	,728	112
aitem_27	2,26	,732	112
aitem_28	2,15	,660	112
aitem_29	2,09	,705	112
aitem_30	2,07	,732	112
aitem_31	2,07	,719	112
aitem_32	2,11	,676	112
aitem_33	2,11	,676	112
aitem_34	2,00	,697	112
aitem_35	2,06	,714	112
aitem_36	2,15	,660	112

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	76,13	220,777	,290	,943
aitem_2	76,01	223,775	,177	,944
aitem_3	76,17	218,899	,458	,941
aitem_4	76,10	217,441	,425	,942
aitem_5	76,12	219,293	,413	,942
aitem_6	76,12	215,797	,575	,940
aitem_7	76,08	215,660	,536	,941
aitem_8	75,98	216,108	,501	,941
aitem_9	76,11	214,745	,600	,940
aitem_10	76,11	217,826	,472	,941
aitem_11	76,13	217,444	,480	,941
aitem_12	75,90	214,666	,603	,940
aitem_13	75,92	214,975	,640	,940
aitem_14	75,91	215,523	,609	,940
aitem_15	75,69	210,379	,600	,940
aitem_16	75,88	221,977	,283	,943
aitem_17	75,94	216,041	,557	,940
aitem_18	76,06	217,519	,599	,940
aitem_19	75,96	215,340	,597	,940
aitem_20	75,87	215,234	,612	,940
aitem_21	75,90	216,035	,593	,940
aitem_22	75,76	213,734	,479	,941
aitem_23	75,91	215,163	,603	,940
aitem_24	76,10	215,603	,624	,940
aitem_25	76,17	215,061	,620	,940
aitem_26	75,98	215,982	,553	,940
aitem_27	75,94	215,338	,580	,940
aitem_28	76,04	217,394	,540	,941
aitem_29	76,11	215,628	,590	,940
aitem_30	76,13	213,876	,651	,940
aitem_31	76,13	215,029	,606	,940
aitem_32	76,09	215,235	,638	,940
aitem_33	76,09	214,893	,655	,940
aitem_34	76,20	214,916	,633	,940
aitem_35	76,13	213,360	,694	,939
aitem_36	76,04	216,079	,609	,940

### Scale Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78,20	228,339	15,111	36



```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18
aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32
/SCALE('Prokrastinasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

Notes	
Output Created	13-NOV-2020 11:00:58
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working 112 Data File Matrix Input
Missing Handling	Definition of Missing Value User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Prokrastinasi') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

**Scale: Prokrastinasi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	112	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	32

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,20	,695	112
aitem_2	2,19	,665	112
aitem_3	2,13	,699	112
aitem_4	2,03	,677	112
aitem_5	1,96	,629	112
aitem_6	2,00	,671	112
aitem_7	2,13	,717	112
aitem_8	2,13	,729	112
aitem_9	2,27	,697	112
aitem_10	2,14	,721	112
aitem_11	2,11	,620	112
aitem_12	2,02	,657	112
aitem_13	2,04	,606	112
aitem_14	2,03	,677	112
aitem_15	2,01	,651	112
aitem_16	2,00	,723	112
aitem_17	2,04	,676	112
aitem_18	2,21	,703	112
aitem_19	2,15	,725	112
aitem_20	2,13	,699	112
aitem_21	2,08	,773	112
aitem_22	2,19	,651	112
aitem_23	2,15	,796	112
aitem_24	2,09	,637	112
aitem_25	2,20	,669	112
aitem_26	2,07	,654	112
aitem_27	2,01	,622	112
aitem_28	2,11	,775	112
aitem_29	2,19	,651	112
aitem_30	2,21	,646	112
aitem_31	2,13	,608	112
aitem_32	2,05	,583	112

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	65,20	156,520	,665	,939
aitem_2	65,21	158,813	,557	,940
aitem_3	65,27	155,171	,742	,938
aitem_4	65,37	157,892	,601	,939
aitem_5	65,43	157,364	,686	,939
aitem_6	65,39	157,142	,653	,939
aitem_7	65,26	157,275	,601	,939
aitem_8	65,26	155,329	,700	,938
aitem_9	65,13	158,200	,564	,940
aitem_10	65,25	154,676	,746	,938
aitem_11	65,29	162,476	,362	,942
aitem_12	65,38	156,507	,708	,938
aitem_13	65,35	160,968	,471	,941
aitem_14	65,37	156,288	,699	,939
aitem_15	65,38	157,734	,638	,939
aitem_16	65,39	155,664	,687	,939
aitem_17	65,35	157,670	,616	,939
aitem_18	65,18	156,995	,630	,939
aitem_19	65,24	156,743	,623	,939
aitem_20	65,27	157,477	,605	,939
aitem_21	65,31	154,253	,715	,938
aitem_22	65,21	159,876	,503	,940
aitem_23	65,24	159,788	,405	,942
aitem_24	65,30	165,853	,142	,944
aitem_25	65,20	160,718	,437	,941
aitem_26	65,32	159,950	,496	,940
aitem_27	65,38	158,977	,587	,940
aitem_28	65,29	159,755	,420	,941
aitem_29	65,21	164,489	,220	,943
aitem_30	65,19	160,442	,472	,941
aitem_31	65,26	161,113	,460	,941
aitem_32	65,34	160,172	,547	,940

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,39	168,583	12,984	32

### LAMPIRAN B

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	13-NOV-2020 11:35:27	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Self Efficacy	112	72,64	15,021	34	103
Prokrastinasi	112	62,03	12,882	33	85

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Self Efficacy	Prokrastinasi
N		112	112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	72,64	62,03
	Std. Deviation	15,021	12,882
	Absolute	,055	,089
Most Extreme Differences	Positive	,055	,059
	Negative	-,054	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,580	,944
Asymp. Sig. (2-tailed)		,890	,335

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

### LAMPIRAN C

MEANS TABLES=y BY x  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

#### Means

#### Notes

Output Created	13-NOV-2020 11:36:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	112
Missing Handling	Definition of Missing Value	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet2]

#### Case Processing Summary

	Cases		
	Included	Excluded	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi * Self Efficacy	112	100,0%	0	0,0%	112	100,0%

### Report

rokrastinasi

Self Efficacy	Mean	N	Std. Deviation
34	49,00	1	.
40	78,00	1	.
41	70,00	1	.
42	76,00	1	.
46	61,33	3	17,243
47	66,50	2	,707
49	74,00	1	.
56	58,00	3	12,166
57	57,50	2	27,577
58	78,00	1	.
59	70,00	1	.
60	62,75	4	12,038
61	57,00	4	11,045
62	76,50	2	2,121
63	64,75	4	13,889
64	63,00	4	6,583
65	66,60	5	6,542
66	77,33	3	5,859
67	73,00	2	9,899
68	55,50	2	27,577
70	66,50	2	21,920
71	66,75	4	13,150
72	57,00	2	7,071
73	73,33	3	9,866
74	71,50	2	19,092
75	68,33	6	13,721
76	61,00	3	16,823
77	70,00	1	.
78	66,00	2	18,385
79	68,80	5	5,762
80	62,50	2	19,092
81	55,00	1	.
82	46,00	1	.
83	59,50	2	3,536
85	57,50	2	10,607
86	56,67	3	10,116

87	54,33	3	2,517
88	63,00	3	8,544
89	64,00	1	.
90	48,75	4	7,500
92	42,00	1	.
93	62,00	1	.
94	55,00	1	.
95	44,75	4	6,131
96	50,00	1	.
99	45,33	3	18,824
103	50,00	2	14,142
Total	62,03	112	12,882

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi * Self Efficacy		(Combined)	8525,336	46	185,333	1,218	,230
		Between Groups	2403,024	1	2403,024	15,788	,000
		Linearity	6122,312	45	136,051	,894	,651
		Deviation from Linearity	9893,583	65	152,209		
		Within Groups	18418,920	111			
Total							

Measures of Association

		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi * Self Efficacy		-,361	,130	,680	,463

## LAMPIRAN D

### CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

```

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlations**

**Notes**

Output Created		13-NOV-2020 11:38:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Handling	N of Rows in Working Data File	112
	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Self Efficacy	72,64	15,021	112
Prokrastinasi	62,03	12,882	112

**Correlations**

		Self Efficacy	Prokrastinasi
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	-,361**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	112	112
Prokrastinasi	Pearson Correlation	-,361**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	112	112

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN E

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

### Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya adadibawahini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya				

SS                      S                      TS                      STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

### SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN
----	------------	-----------------

		SS	S	TS	STS
1.	Bila ada pekerjaan yang disuruh saya tidak segera menyelesaikan	SS	S	TS	STS
2.	Pekejaan yang diberikan kepada saya akan saya selesaikan dengan waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
3.	Saya menumpuk-numpuk pekerjaan	SS	S	TS	STS
4.	Saya langsung menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa bahwa pengumpulan tugas masih sangat lama	SS	S	TS	STS
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya satu persatu	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak sempat menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya buang begitu saja	SS	S	TS	STS
10.	Waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan sudah cukup sehingga saya tidak terlambat dalam mengumpulkannya	SS	S	TS	STS
11.	Saya selalu tidak tepat waktu dalam membuat perencanaan kerja	SS	S	TS	STS
12.	Jadwal pekerjaan yang telah saya buat, saya laksanakan sesuai rencana	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak pernah puas dengan hasil yang saya dapatkan	SS	S	TS	STS
14.	Saya mengerjakan laporan lebih cepat dari rencana yang telah saya tentukan	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa takut jika teman menanyakan tugas saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya puas dengan hasil kerja yang saya dapat	SS	S	TS	STS
17.	Apapun yang saya kerjakan tidak ada manfaatnya	SS	S	TS	STS
18.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya kapan saja	SS	S	TS	STS



19.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya merasa cemas	SS	S	TS	STS
20.	Saya memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan menghindari apabila deadline mengumpulkan laporan telah ditentukan	SS	S	TS	STS
22.	Saya takut apabila menunda-nunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak yakin dengan hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja dengan penuh kesenangan	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak gelisah disaat saya menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
26.	Setiap pekerjaan saya membuahkan hasil	SS	S	TS	STS
27.	Saya sering di anggap remeh oleh rekan kerja sehingga saya tidak yakin dalam bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya yakin dengan pekerjaan yang saya selesaikan	SS	S	TS	STS
29.	Sebelum memulai pekerjaan saya bersantai-santai terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
30.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	SS	S	TS	STS
31.	Saya bekerja sambil main handphone	SS	S	TS	STS
32.	Saya lebih senang menghabiskan waktu untuk bekerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Meskipun semua pekerjaan disini menggunakan mesin, saya tetap memiliki kemampuan	SS	S	TS	STS

	mengerjakannya sendiri				
2.	Kemampuan saya tidak dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan secara manual	SS	S	TS	STS
5.	Apabila listrik mengalami pemadaman, saya akan menegerjakan pekerjaan saya secara manual	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa tidak paham dengan produk yang diproduksi oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
7.	Saya memiliki keyakinan dan kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai kualitas kerja	SS	S	TS	STS
8.	Ketika listrik padam, saya berhenti bekerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak mampu untuk memilih menyelesaikan tugas dibandingkan melakukan hal lain	SS	S	TS	STS
11.	Meskipun bekerja hingga larut malam, saya tetap menyelesaikannya dengan rapi	SS	S	TS	STS
12.	Alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak saya ketahui secara detail	SS	S	TS	STS
13.	Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik	SS	S	TS	STS
14.	Menurut saya, ada saja hambatan bekerja yang saya alami di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
15.	Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali	SS	S	TS	STS
16.	Kebutuhan hidup sulit untuk saya penuhi meskipun saya sudah bekerja keras	SS	S	TS	STS
17.	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak mampu untuk memilih mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS

	dengan mengutamakan kualitas				
19.	Saya bisa ditempatkan dibagian mana saja	SS	S	TS	STS
20.	Saya sulit untuk menyelesaikan produksi sebelum batas waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
21.	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak mampu untuk mengkaji sumber-sumber penyebab kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Kerapian yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan tidak dimiliki oleh semua karyawan	SS	S	TS	STS
24.	Apabila dipindahkan bagian kerja, saya sulit menyesuaikan diri	SS	S	TS	STS
25.	Atasan selalu memberi pujian apabila menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan	SS	S	TS	STS
26.	Saya sering datang terlambat	SS	S	TS	STS
27.	Kegagalan yang saya lakukan akan menjadikan saya lebih teliti dalam bekerja	SS	S	TS	STS
28.	Bekerja di perusahaan ini tidak membuat saya memiliki keterampilan	SS	S	TS	STS
29.	Saya datang tepat waktu agar semangat saya tetap stabil setiap hari	SS	S	TS	STS
30.	Perusahaan memberikan gaji yang tidak sepadan dengan hasil kerja karyawan	SS	S	TS	STS
31.	Bekerja mengangkat beban yang berat tidak membuat saya menjadi sakit	SS	S	TS	STS
32.	Ketika ditegur mandor, saya menjadi terhambat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
33.	Meskipun mesin potong kayu dinyalakan semua pekerja tetap berkonsentrasi	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak bisa menerima pekerjaan diluar kapasitas	SS	S	TS	STS

	saya				
35.	Saya menerima segala pekerjaan yang diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
36.	Ketika melakukan kesalahan dalam produksi, saya akan malas masuk kerja	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN F**  
**SURAT PENELITIAN**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 579/FPSI/01.10/XI/2020 Medan, 3 November 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

**Yth. Pimpinan PT. Tanjung Timberindo Industry**  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Chairina Safitri Nur P.  
 NPM : 168600119  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Tanjung Timberindo Industry, Jl. Lintas Sumatra, Buntu Bedimbar, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Self-Efficacy Dengan Perilaku Prokrastinasi Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

