

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk kelangsungan suatu perusahaan, baik dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini yang semakin modern adalah sulit mendapatkan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu perusahaan memiliki usaha-usaha untuk menciptakan suatu kedisiplinan. Menurut Anoraga (2014), konsep sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan dari keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja didasarkan oleh kedisiplinan, kesungguhan, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Penggunaan waktu yang ada dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Siagian (2003), efisiensi waktu merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada ketepatan penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dalam dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi selalu menanamkan sikap disiplin dan ketepatan waktu dalam bekerja maupun menyelesaikan pekerjaan yang dijalani.

Pentingnya bekerja secara tepat waktu, bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Namun, dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja. Menurut Hegel (dalam Anaroga, 2014) inti pekerjaan adalah kesadaran

manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya di dalam perusahaan.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba bersih, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara RI (dalam UU No.8 tahun 1997, pasal 1). Ada beberapa macam jenis perusahaan di Indonesia dari mulai perusahaan besar, sedang dan kecil. Badan Pusat Statistik (BPS) telah melakukan Sensus Ekonomi 2016. Dari hasil sensus, jumlah perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Angka ini meningkat dibanding hasil Sensus Ekonomi 2006 yang sebanyak 22,7 juta perusahaan. Bila dibedakan menurut skala usaha, 26,26 juta usaha (98,33%) berskala Usaha Mikro Kecil (UMK) dan 450.000 perusahaan berskala Usaha Menengah Besar (UMB) (dikutip dari Michael Agustinus, detik.com, 2017).

Dunia bisnis banyak terdapat macam macam jenis perusahaan. Tidak hanya jenis-jenis nya saja yang berbeda, tetapi peraturan dan norma-norma dalam perusahaan juga berbeda-beda. Hal tersebut berbeda dikarenakan oleh pemimpin yang berbeda-beda pula. Perusahaan yang baik bergantung kepada pemimpin yang ada di dalam perusahaan. Sebuah perusahaan pastinya memiliki tenaga kerja atau dengan kata lain yaitu karyawan. Perusahaan yang baik akan diminati masyarakat, begitu pula dengan karyawan. Karyawan dalam hubungannya dengan rekan kerja sudah merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari, sebab perusahaan adalah sekumpulan orang-orang yang berbeda bidang, kemampuan, dan keterampilan dengan satu tujuan. Sekarang ini diperlukan sumber daya manusia yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai reward system penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus-mampu mengembangkan keunggulan kompetitifnya secara terus-menerus. Satu-satunya variabel yang memungkinkan

perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang berkesinambungan adalah jika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang unggul.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi - fungsi manajemen (Atmosoeparto, 2001).

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat dicapai jika produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan. Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Ravianto, 2016).

Penyebab karyawan kurang produktif bukan hanya karena masalah pengetahuan, wawasan, *skill*, ataupun kecerdasan. Salah satu yang luput dari kita bahwa penyebab rendahnya produktivitas dikarenakan adanya 'prokrastinasi'. Hal tersebut terjadi pada siapa saja, tidak mengenal batas usia dan status. Prokrastinasi bisa terjadi dalam berbagai bidang pekerjaan seperti pekerjaan rumah tangga, pendidikan, instansi pemerintahan maupun swasta dan sosial. Sikap menunda- nunda sudah ada sepanjang eksistensi manusia, walaupun pada

masyarakat zaman dulu panen yang terlambat bisa membuahkan kelaparan. Pada tahun 800 SM, penyair Yunani, Hesiod, menyamakan Sikap menunda-nunda dengan dosa atau rasa malas. Saat masyarakat bergerak memasuki abad Industri, menunda-nunda menjadi lebih mudah karena mesin memungkinkan manusia bekerja lebih sedikit (Combs, 2012).

Berdasarkan penelitian awal Dr. Piers Steel dari Universitas Calgary Canada 1978 (dalam Kurniawati & Astuti, 2008), sekitar 15% populasi mengalami prokrasinasi dalam banyak hal, dan sekitar 1% melakukan prokrastinasi kadang-kadang saja. Ditahun 2002, ada yang mengalami gejala prokrastinasi jumlahnya meningkat hingga 60% dari populasi dan sisanya sekitar 6% yang melakukan prokrastinasi kadang-kadang saja. Diluar peningkatan ini, catatan historis menunjukkan bahwa gejala prokrastinasi relatif konstan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat mengakibatkan adanya kurangnya efisiensi kerja karena dengan penundaan atau prokrastinasi dalam berbagai bidang akan menghambat suatu kegiatan atau pekerjaan apapun, sehingga dapat berakibat buruk karena pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan maksimal, yang hal itu akan berdampak pada hasil kerjanya.

Istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Istilah ini digunakan oleh Brown dan Holzman (dikutip dari Anastasia, 2014). Seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda atau tidak segera memulai pekerjaan, ketika menghadapi suatu pekerjaan dan tugas disebut seseorang yang melakukan prokrastinasi. Tidak peduli apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak. Setiap perilaku menunda dalam menghadapi suatu tugas disebut prokrastinasi. Menurut Maddux (2010), seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Masalah utama dari perilaku prokrastinasi adalah masalah manajemen waktu dan masalah penetapan prioritas. 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 personaliti (kurang PD, moody, irasional) orang akan cenderung menunda pekerjaan jika kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Wulan (2011), prokrastinasi, selain menimbulkan masalah pada pekerjaan dan dalam birokrasi dapat merusak citra instansi dan merugikan masyarakat, tanpa disadari oleh pelakunya. Prokrastinasi dapat menyebabkan seseorang kehilangan peluang dan kesempatan yang datang.

Prokrastinasi kerja selain dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan, juga akan merusak citra instansi atau perusahaan. Dampak dari prokrastinasi secara nyata pada kinerja karyawan adalah menjadi berkurangnya rasa tanggung jawab, banyak waktu yang terbuang sia-sia, dapat memunculkan konflik antara dirinya, dan apabila perilaku penundaan tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan produktivitas kinerja menurun. Menurut Nurhayati (2015), jika seseorang karyawan melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan karyawan tersebut akan terus menumpuk, sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

Mengingat besarnya dampak negatif yang ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya segera diatasi oleh berbagai pihak yang bersangkutan demi kepentingan bersama. Menurut Ferrari (1996), prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu. Individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat

mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan aktualisasi berjalan sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

Burka & Yuen (2008), mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu salah satunya faktor internal berupa kondisi emosional yang ada pada diri individu dan ketakutan akan ancaman-ancaman *fear of failure, fear of success, fear of losing the battle, fear of attachment, dan fear of separation*. Steel (dalam Prasetiyarini dan Budiani, 2017) menyatakan bahwa prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor perbedaan individu, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu hingga tuntas. *Self efficacy* banyak berperan dalam pencapaian tujuan dan kinerja individu dalam dunia kerja.

Maddux & Volkman (2010), mengatakan seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang yang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal yang sama dinyatakan juga (Baron dan Byrne, 1991) yang menunjukkan bukti bahwa perasaan *self efficacy* memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Fenomena prokrastinasi dialami oleh beberapa karyawan di PT Berkah Logam Makmur dimana berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada tanggal 04 April 2018 terhadap beberapa karyawan dari beberapa divisi.

Berdasarkan wawancara singkat pada bagian Security yaitu responden yang berinisial I berusia 39 tahun, didapatkan informasi bahwa petugas satpam 3 kali bahkan lebih setiap pagi membukakan pintu gerbang bagi karyawan yang terlambat masuk sesuai jadwal kerja. Atas keterlambatan tersebut karyawan yang terlambat masuk harus mengisi form izin masuk kerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Bersamaan hal tersebut peneliti melakukan observasi di lapangan dan ditemukan antrian driver di pos timbang. Peneliti bertanya pada salah satu driver dengan inisial P berumur 35 tahun pada Rabu, 04 April 2018 menyatakan bahwa driver-driver menunggu di depan pos timbang dikarenakan PIC yang bertugas belum ada dengan alasan datang terlambat, sehingga driver yang akan melakukan pengiriman barang juga tertunda dan di tegur oleh customer. Tentu saja ini bertentangan dengan apa yang seharusnya dilakukan seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang sudah memiliki reputasi yang baik di mata konsumennya.

Wawancara yang dilakukan kepada subjek dengan inisial S berumur 29 tahun pada Rabu, 04 April 2018. Subjek merupakan PIC yang bertugas berjaga di pos timbang. Subjek berkata : “Saya sadar, saya tidak bisa fokus dengan pekerjaanku kadang-kadang pas saya kerja ada pesan masuk mau tidak mau harus tinggalkan pekerjaanku sebentar karena ini pesan orderan kue saya” subjek juga terlambat masuk kerja di karenakan sebelum berangkat kerja, subjek harus mengantarkan pesanan kuenya ke lapak-lapak jajanan pasar sehingga subjek tidak bisa memprediksi waktu agar datang tidak terlambat. Subjek merasa kalau terlambat beberapa saat saja tidak menjadi masalah dan itupun tidak dilakukan setiap hari. Padahal akibat dari keterlambatannya menjadi efek buruk kepada karyawan lain.

Diperoleh data pendukung dari hasil wawancara pada Rabu, 04 April 2018 dengan salah satu pegawai PT Berkah Logam Makmur yang bekerja di bagian

produksi yang berinisial R berusia 39 tahun ditunjuk sebagai Supervisor tim produksi dari beberapa kelompok yang ada di perusahaan tersebut. Subyek berbagi cerita tentang kerja tim yang dialami selama ini, bahwa dirinya mengaku “gampang-gampang susah ketika saya diberi deadline laporan untuk setiap produksinya dikarenakan pas anak buah saya tidak masuk kerja”. Resikopun tetap ada, pekerjaan yang harusnya sudah terbagi sesuai porsi dan sudah diperhitungkan waktu penyelesaiannya, maka harus sedikit tertunda dalam proses produksinya.

Wawancara dengan staff admin Logistik berinisial Y umur 23 tahun pada Rabu, 04 April 2018 subjek sedikit bercerita tentang pekerjaannya. Contoh, ketika subjek ingin meminta tanda tangan surat jalan pengiriman barang kepada atasannya yaitu Manager Logistik pada saat itu juga tidak berada di ruangannya padahal jam makan siang sudah selesai. Kejadian seperti ini sering dijumpai pada saat jam-jam makan siang telah selesai. Akibat dari perilaku tersebut pengiriman barang tertunda sejenak menunggu surat jalan selesai di tanda tangani.

Berdasarkan data dari departemen QHSE (Quality Health Safety and Environment) tahun 2017, adanya perubahan jadwal pelaksanaan laporan bulanan managerial yang disebabkan oleh data presentasi belum siap dilakukan tujuh kali dalam kurun waktu setahun. Dan didapatkan data dari departemen HRD tahun 2017 yaitu adanya surat izin keluar kantor yang dilakukan karyawan level staff, supervisor dan manager sebanyak enam puluh tiga kali dalam setahun dan form izin terlambat masuk kerja sebanyak dua puluh tiga kali dalam bulan Februari 2018 dengan alasan keperluan pribadi. Angka tersebut cukup tinggi sehingga menjadi sorotan bagi manajemen PT Berkah Logam Makmur.

Fenomena yang ditemukan pada karyawan PT Berkah Logam Makmur selama dilakukan studi pendahuluan oleh peneliti dilokasi perusahaan, karyawan di PT Berkah Logam Makmur cenderung banyak yang melakukan kegiatan yang mengarah pada perilaku prokratinasi, seperti menunda pekerjaan karena

terlambat masuk kerja, terlalu sering keluar kantor yang menyebabkan meninggalkan sejenak pekerjaan mereka untuk mencari aktivitas lain yang menyenangkan. Hal tersebut terlihat ketika peneliti melakukan observasi di lapangan dan hasil wawancara pada tanggal 04 April 2018, Karyawan PT Berkah Logam Makmur yang terbagi dalam beberapa divisi melakukan penundaan pekerjaan.

Fakta yang ada di PT Berkah Logam Makmur menunjukkan adanya gejala-gejala perilaku prokrastinasi seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan dateline yang sudah ditentukan, dan sulit mengontrol pekerjaan yang ditugaskan disebabkan oleh ketidakmampuan dalam mengelola pekerjaannya sehingga pekerjaan tertunda. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Diperlukan dalam diri seorang untuk menumbuhkan perasaan *self efficacy* untuk menentukan cita-cita atau tujuan tertentu dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan *self efficacy* dapat menjadikan seseorang terhindar dari prokrastinasi kerja yang dapat merugikan perusahaan pada umumnya. Maddux (dalam Anastasia, 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* bukan merupakan keterampilan, melainkan apa yang individu percaya bisa lakukan dengan keterampilannya dalam suatu kondisi tertentu. *Self efficacy* tidak bersangkutan dengan keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan tindakan motorik spesifik tetapi dengan keyakinan tersebut individu mampu mengkoordinasikan dan mengatur keterampilan serta kemampuan dalam mengubah dan mengatasi situasi. *Self efficacy* diharapkan dapat menghindarkan karyawan dari terjadinya prokrastinasi kerja. Karyawan yakin bahwa setiap

tugasnya dapat diselesaikan dengan baik, namun karyawan masih menunjukkan prokrastinasi kerja.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang sudah di paparkan maka, peneliti tertarik ingin meneliti masalah tersebut sehingga peneliti mengambil judul dalam penelitiannya yaitu “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan PT Berkah Logam Makmur.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jabarkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat prokrastinasi dalam mengerjakan tugas / pekerjaan pada karyawan PT Berkah Logam Makmur
2. Apakah ada hubungan prokrastinasi dengan *self efficacy* pada karyawan PT Berkah Logam Makmur.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin di capai peneliti adalah :

1. Mengetahui tingkat prokrastinasi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan pada karyawan PT Berkah Logam Makmur.
2. Mengetahui adanya hubungan prokrastinasi dengan *self efficacy* pada karyawan PT Berkah Logam Makmur.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan memberi sumbangan keilmuan psikologi khususnya pada psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial.

1.4.2 Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pemahaman bagi:

a. Subjek penelitian

Dapat memberikan informasi mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prokrastinasi dan salah satunya adalah *self efficacy*. Sehingga subjek diharapkan dapat mendapatkan petunjuk untuk menggunakan *self efficacy* sebagai cara untuk mengontrol prokrastinasi guna mencapai produktifitas yang baik.

b. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian sejenis yang berkaitan dengan *Self efficacy* dan prokrastinasi pada karyawan dengan mempertimbangkan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.

c. Masyarakat

dapat memberikan informasi lebih lanjut mengenai hubungan prokrastinasi dengan *self efficacy* pada karyawan yang bekerja di PT Berkah Logam Makmur.

1.5 KEASLIAN PENELITIAN

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan *self efficacy* dengan prokrastinasi pada karyawan yang bekerja di PT Berkah Logam Makmur. Penelitian terkait dan hampir sama dengan penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut:

Hasil penelitian (Dewi, 2012) dengan judul “Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari *Self Efficacy* Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil

Kepolisian Daerah Jawa Tengah” menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara *self efficacy* dengan prokrastinasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = -0,311$ $p = 0,002$ ($p < 0,01$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Adanya penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain terletak pada subjek.

Penelitian lain yang dilakukan (Nurhayati, 2015) dengan judul “Hubungan Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir” menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = -0,463$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel bebasnya yaitu kontrol diri, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *self efficacy*.

Penelitian dengan judul Hubungan antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan PT Parewa Asian Katering yang dilakukan oleh (Prasetyarini & Budiani, 2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja. Beban kerja mengacu pada suatu kondisi dimana karyawan dapat menyelesaikan suatu uraian pekerjaan dalam jangka waktu yang diberikan, sehingga semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel bebasnya dan subjek yang diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka walaupun telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan prokrastinasi karyawan dalam mendapat pekerjaan maupun terkait dengan *self efficacy*, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan benar-bener asli.