

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PROKRASTINASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. ALDEMAL UTAMA (PERSERO) TBK**



Skripsi Oleh :

MOHAMAD INDRA ISRAQI

01011281722086

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Efikasi Diri dan Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di

PT. Aldemal Utama (PERSERO) TBK

Disusun oleh:

Nama : Indra Israqi

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281722086

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

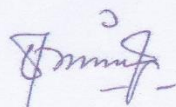
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

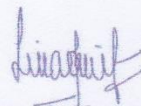


Tanggal: 9 Juni 2022

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal: 18-4-2022

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PROKRASTINASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT ALDEMAL UTAMA (PERSERO) TBK**

Disusun oleh:

Nama : Mohamad Indra Israqi

NIM : 01011281722086

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 Agustus 2022 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

ASLI
22/22
9

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 1 September 2022

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Kepala Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Disusun oleh:

Nama : Mohamad Indra Israqi
NIM : 01011281722086
Jurusan : Manajemen
BidangKajian : ManajemenSumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Efikasi Diri dan Prokrastinasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.
Aldemal Utama (PERSERO) TBK”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



Palembang, 9 Juni 2022

Mohamad Indra Israqi
01011281722086

Moto dan persembahan

Setelah malam ada siang setelah kesulitan ada kemudahan Tuhan menjanjikan itu janganlah menyerah jangan putus asa jangan hilang harapan walau jalanmu gelap bahkan ditengah kegelapan malam pun ada cahaya bintang yang akan berkelap kelip menyinarimu.

MOHAMAD INDRA ISRAQI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Prokrastinasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 9 Juni 2022

Mohamad Indra Israqi

01011281722086

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini:

1. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini terutama mami, papi dan ayuk. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing akademik saya yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu, Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 saya yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M. selaku mantan dosen pembimbing 2 saya yang membimbing saya sampai selesai seminar proposal.
5. Terima kasih kepada Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan (Ibu Lina Dameria Siregar, SE, MM) yang telah memfasilitasi proses penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D., dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya .
9. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan motivasi dan telah membantu dalam melancarkan kegiatan penelitian ini dari mulai awal sampai akhir terimakasih Darry, Imut, Renaldi, Rafli, Safar, Irfan, Alif, Juan dan semua sahabat saya yang tak bisa saya sebutkan semuanya.
10. Mbak Aliyah Selaku Admin Fakultas yang selalu membantu mengurus berkas-berkas akademik saya.
11. Seluruh dosen di fakultas ekonomi khususnya jurusan manajemen.
12. Riskiyanti yang memberikan saya saran judul proposal.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| | |
|------------------------------|------------------------------------|
| Nama | Mohamad Indra Israqi |
| NIM | 01011281722086 |
| Jenis Kelamin | Laki -Laki |
| Tempat, Tanggal Lahir | Palembang, 20 Juni 2000 |
| Agama | Islam |
| Status | Belum Menikah |
| Alamat | Jl. ,Urip Sumoharjo No.100 |
| Email | indraisraqi10@gmail.com |
| No. Hp | 081368685138 |
| Riwayat Pendidikan | |
| 2004-2010 | SD Pusri |
| 2010-2013 | SMP Pusri |
| 2013-2016 | SMA Negeri 5 Palembang |
| 2017-2021 | S1 Manajemen Universitas Sriwijaya |

ASLI

20/9/20

ABSTRAK

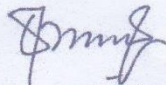
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PROKRASTINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALDEMAL UTAMA (PERSERO) TBK

Oleh: Mohamad Indra Israqi

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh Efikasi Diri dan Prokrastinasiterhadap Kinerja Karyawan di PT Aldemal Utama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT Aldemal Utama yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara efikasi diri dan prokrastinasi terhadap kinerja.

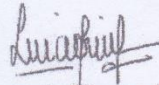
Kata Kunci : *efikasi diri, prokrastinasi, kinerja karyawan*

Pembimbing I



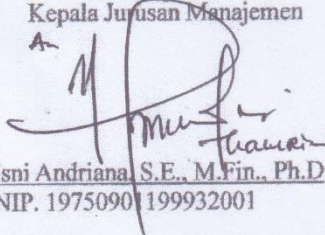
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Kepala Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

ABSTRACT

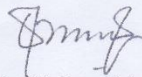
**THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND PROCRASTINATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ALDEMAL UTAMA (PERSERO) TBK**

By: Mohamad indra israqi

This study aims to examine the effect of self-efficacy and procrastination on employee performance at PT Aldemal Utama. The population of this research is the total number of field employees of PT Aldemal Utama, amount to 33 people. This study uses primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a positive and insignificant effect between self-efficacy and procrastination on performance.

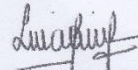
Keyword: self-efficacy, procrastina, performance

Advisor I



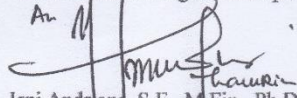
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Acknowledge,
The Head of Management Departement

An 
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 19750901199932001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Mohamad Indra Israqi
NIM : 01011281722086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi diri dan Prokrastinasi terhadap kinerja Pegawai di Pt Aldemal Utama (Persero) Tbk

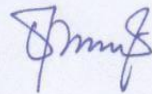
ASII
22/22 4

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

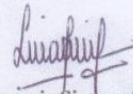
Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.si
NIP. 196610221992032002



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP.198909242019032021

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vii |
| ABSTRAK | x |
| ABSTRACT | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 13 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 13 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 15 |
| 2.1 Landasan Teori | 15 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel | 20 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 30 |
| 2.5 Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 31 |
| 3.2 Desain Penelitian | 31 |
| 3.3 Jenis Data | 32 |
| 3.4 Sumber Data | 32 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.6 | Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data | 34 |
| 3.8 | Method of Successive Interval | 36 |
| 3.9 | Uji Asumsi Klasik | 37 |
| 3.10 | Uji Statistik..... | 39 |
| 3.11 | Uji Hipotesis..... | 40 |
| 3.12 | Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel+ | 40 |
| 3.13 | Pengukuran Data Variabel..... | 42 |
| BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN..... | | 45 |
| 4.1 | Gambaran Umum dan Objek Penelitian..... | 45 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 47 |
| 4.3 | Pembahasan Hasil Penelitian..... | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 80 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 80 |
| 5.2 | Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 82 |
| LAMPIRAN..... | | 85 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|--|
| Tabel 1.1 | Produksi Kelapa Sawit PT. Aldemal Utama 10 |
| Tabel 1.2 | Frekuensi Frekuensi Datang dan Pulang Karyawan pada PT Aldemal Utama Tahun 2020 11 |
| Tabel 1.3 | Absensi Pegawai PT. Aldemal Utama 12 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu 21 |
| Tabel 3.1 | Skor Responden..... 34 |
| Tabel 3.2 | Interpretasi Koefisien Korelasi (r)..... 35 |
| Tabel 3.3 | Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri (X1) 42 |
| Tabel 3.4 | Operasionalisasi Data Variabel Prokrastinasi 43 |
| Tabel 3.5 | Operasionalisasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 44 |
| Tabel 4.1 | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 47 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 48 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Dari Responden..... 49 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden 50 |
| Tabel 4.5 | Distribusi Frekuensi Status Responden..... 51 |
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri (X1)..... 52 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prokrastinasi (X2) 56 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja..... 62 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)..... 66 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Prokrastinasi (X2)..... 67 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... 67 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 68 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Normalitas..... 69 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Multikolonieritas..... 70 |
| Tabel 4.15 | Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda 72 |

| | |
|--|-----------|
| Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²) Model Summary..... | 73 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t | 74 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 30 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 46 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 71 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|----------------|
| Lampiran 1 Output SPSS | 85 |
| Lampiran 2 Kuesioner Efikasi diri (I) dan Prokrastinasi (II) terhadap kinerja karyawan (III) | 101 |

Saat ini dalam dunia dengan atmosfer perusahaan yang kompetitif, setiap perusahaan dalam hal apapun skala dan pasar pada akhirnya mendukung untuk mengambil keuntungan kompetitif, untuk tampil unggul dan untuk mewujudkan produktivitas dan kecukupan. Dalam rangka melakukan hal ini, penting bagi perusahaan untuk secara jelas menggambarkan tujuannya, dan untuk memahami cara melakukannya dengan baik dengan memanfaatkan sumber daya yang dapat diakses.

Bagaimanapun, dengan menentukan sumber daya organisasi, itu adalah sumber daya manusia yang mengisi semua celah di antara setiap langkah menuju kemenangan. Tenaga kerja atau personil adalah orang-orang yang memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya untuk menawarkan bantuan kepada organisasi sebagai cara untuk mencapai tujuan. Manajer atau direktur di dalam perusahaan pada dasarnya dalam menentukan suatu hal yang benar agar karyawan bertanggung jawab.

Dalam mencapai hal tersebut, manajer harus menjamin bahwa mereka mempunyai departemen personalia yang berkompeten untuk pendaftaran pekerja terbaik yang sesuai untuk melaksanakan aktivitas. Agar organisasi dapat memajukan kinerja organisasi, staf perlu dimotivasi secara memuaskan. Organisasi di seluruh dunia yang memperhitungkan sumber daya manusia mereka sebagai inti pusat perdagangan dan terus-menerus meningkatkan tingkat motivasi pegawai mereka cenderung lebih berkinerja dan sukses (My Linh, 2017).

Sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena mereka memberikan sudut pandang, nilai, dan sifat untuk kehidupan organisasi; dan setelah

berhasil dikelola, karakteristik sumber daya manusia ini adalah keuntungan krusial untuk organisasi. Oleh karena itu, biasanya pengembangan orang, kompetensi mereka, dan metode untuk meningkatkan organisasi secara keseluruhan adalah dukungan dari manajemen sumber daya manusia (Joyo, dkk. 2015). Meningkatkan kinerja organisasi adalah tujuan yang dikejar oleh setiap organisasi.

Pekerja yang terampil, profesional, berkomitmen dan efisien memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja adalah aset yang tahan lama dan sangat penting dari organisasi manapun karena mengelola aset dan aktivitas lain dari organisasi tersebut. Untuk memotivasi pegawai agar kinerjanya lebih baik, pemberi kerja memberikan insentif dan tunjangan tertentu (Ouweneel, Le Blanc, & Schaufeli, 2013).

Pegawai merupakan aset yang sangat vital dalam sebuah organisasi dan terpenting dalam menjalankan proses organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Namun tantangan setiap organisasi adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai diartikan sebagai “tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya” (Rachmaliya & Effendy, 2017: 42). Kinerja pegawai merupakan kunci dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi; Oleh karena itu, organisasi mencari cara agar dapat memotivasi pegawainya agar memberikan kinerja terbaiknya pada pekerjaannya.

Secara tradisional, pendekatan praktisi sumber daya manusia agar terdapat peningkatan kinerja adalah mengevaluasi kinerja sebelumnya dan alokasi penghargaan sebagai imbalan untuk kinerja yang lebih baik. Dalam hal itu, kepentingan dari pegawai yang merupakan unsur intrinsik setiap individu dalam

organisasi atau perusahaan tidak dihiraukan. Hal tersebut tentunya menyebabkan kurangnya kapasitas yang dimiliki organisasi. Namun, seiring berjalannya waktu di mana dulu sebuah kebijakan dalam organisasi dibuat untuk tujuan dalam menumbuhkan suatu lingkungan kerja yang kondusif sehingga diharapkan mampu memotivasi pada pegawai.

Hal tersebut didasarkan pada sarana, yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Organisasi yang dapat mendorong serta membenahi kinerja dari pegawai dalam perusahaan. Berdasarkan pada pernyataan yang dikemukakan oleh Theves dan Mangaleswaran (2018) menyatakan bahwa sebuah organisasi dibangun dan hanya berfokus dengan implementasi dari beberapa perilaku dari keterkaitan antara seseorang dengan kinerja yang dihasilkan dan juga perencanaan dari tindakan yang dilakukan untuk mendorong kinerja dari seorang pegawai.

Menurut Orogbu, et al (2015), seseorang merupakan bagian integral khususnya pada keluarga, dan umumnya pada masyarakat. Oleh karena itu, *work life balance* merupakan fenomena penting dan menjadi perhatian besar baik organisasi sektor swasta maupun publik. Kemampuan seorang pegawai untuk memiliki kesesuaian yang memuaskan antara pekerjaan yang ia lakukan dengan pekerjaan lain, merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam menentukan kinerjanya pada pekerjaan tersebut. Bukan hal baru lagi bahwa organisasi menghabiskan sebagian besar sumber daya mereka untuk memberdayakan pegawai mereka dalam upaya menghasilkan yang terbaik. Hal yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja dari pegawai yaitu salah satunya dengan mengukur dari efisiensi diri dan juga prokrastinasi dari pegawai itu sendiri.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Anitha (2014), organisasi baru-baru ini menyadari konsekuensi dari peningkatan kinerja pegawai karena tujuan organisasi tidak dapat dicapai kecuali kinerja pegawai berada di atas dewan. Oleh karena itu, peningkatan *output* pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi seperti peningkatan kepuasan pelanggan, pangsa pasar, perluasan pasar, dan profitabilitas.

Pendekatan *Resource-based view* (RBV) menekankan pada penggunaan sumber daya perusahaan dengan memanfaatkan pendekatan strategis. Menurut Gaol (2014) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsep ini menekankan pada penyelarasan sumber daya internal perusahaan dengan sistem yang ada secara efektif dan efisien.

Fungsi sumber daya manusia di dalam organisasi perlu mendapat perhatian yang tepat dalam meningkatkan kinerjanya yang didukung oleh kepuasan dan persepsi terhadap tugas. Perilaku organisasi menunjukkan pencapaian kinerja organisasi yang memadai (Fred Luthans, 2012). Ada perilaku individu dalam *Organizational Behavior*. Perilaku pribadi adalah interaksi antar individu dalam organisasi. Komunikasi antara individu dan organisasi menciptakan kinerja dan kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi. Lebih lanjut kepuasan

kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015: 46).

Bandura dalam Suseno (2012) menyatakan bahwa persepsi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah efikasi diri. Selain itu, Niu (2011) menyebut efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman, pendidikan dan kerja. Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Amirullah 2014). Keterampilan tersebut membantu individu dalam memecahkan hambatan dalam pekerjaannya. Kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Apalagi kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi (Mangkunegara, 2013). Selain itu, studi Peng & Mao (2015) dan Kaswan (2017) menunjukkan bahwa keinginan dan kemampuan individu berhubungan dengan kepuasannya.

Levesonet al. (2010) yang menemukan dukungan organisasional, memoderasi hubungan antara keyakinan pegawai dengan keberhasilan prestasi kerja dalam organisasi. Ini mempengaruhi stres kerja pegawai dengan melakukan tugas atau tugas rutin dalam suatu organisasi.

Sebagai manajer yang selalu jeli untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dan perilaku pegawai, hal ini berkorelasi dengan prestasi kerja pegawai di tempat kerja. Kepercayaan diri mempengaruhi penetapan tujuan dan

pemilihan untuk dia lakukan dalam organisasi. Itu menunjukkan komitmen dan motivasi mereka terhadap pekerjaan.

Pegawai yang percaya pada diri mereka sendiri dan kemandirian diri mereka memilih tugas yang sulit dibandingkan dengan mereka yang kurang terpengaruh oleh kepercayaan diri (Chaudhary et al., 2012). Pegawai mempelajari keterampilan baru, bekerja dengan baik dalam organisasi dan memberikan usahanya sesuai kebutuhan, keyakinan dan kemandirian dirinya. Semua pegawai yang terpengaruh efikasi diri dan mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi selalu siap untuk mempelajari konsep, ide, dan keterampilan baru juga. Mereka tampil luar biasa dalam organisasi dan memberikan yang terbaik di tempat kerja (Lunenburg, 2011).

Pendekatan Pegawai untuk Pekerjaan Terkait Tugas: Pegawai dengan Efikasi Diri Tinggi (Cherian & Jacob, 2013): Mereka menerima tugas-tugas sulit untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan dan untuk dikuasai. Mereka menghubungkan diri mereka dengan tugas mereka secara mendalam. Mereka berpikir bahwa mereka tidak dapat melakukan tugas-tugas yang sulit dan mereka menganggapnya sebagai ancaman. Stres dan kegagalan mempengaruhi kinerja mereka secara negatif (Chelariu & Stump, 2011).

Teori Kognitif Sosial Teori Albert Bandura menjelaskan bagaimana faktor perilaku, lingkungan dan pribadi mempengaruhi motivasi dan kinerja tempat kerja (Cherian & Jacob, 2013). Sebagian besar faktor yang mempengaruhi kinerja pada waktu tertentu diantaranya dapat mempengaruhi lebih dari faktor lainnya (Pepe et al, 2010). Misalnya, dalam beberapa faktor lingkungan pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka lebih dari faktor perilaku dan pribadi dan

sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa kekuatan mereka tidak sama dan mereka mungkin mempengaruhi atau tidak pada waktu yang sama. Efikasi diri merupakan tahapan akhir dalam mencapai sebuah tujuan dalam diri.

Efikasi diri juga sebuah keyakinan diri dari individu di mana individu tersebut mampu menuntaskan pekerjaan yang telah dilimpahkan padanya. Hal tersebut tentunya memberikan motivasi bagi pegawai sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini bisa disebut sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang menantang.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2017). Setiap kali pegawai pertama menyelesaikan tugasnya, dia membandingkan dirinya dengan pegawai teladannya. Proses ini meningkatkan kemanjuran dirinya dan memotivasi dia untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Berhasil tidaknya model mempengaruhi kinerja pegawai.

Penundaan dikaitkan dengan kesenangan keinginan (Gustavson et al, 2014) yang selanjutnya dapat memfasilitasi untuk menunda komitmen sadar dalam tujuan yang lebih panjang daripada tugas-tugas yang lebih menyenangkan. Penundaan telah dipelajari sehubungan dengan perilaku dalam berbagai domain kehidupan, seperti aktivitas akademik, rutinitas sehari-hari, atau bidang pekerjaan di organisasi atau perusahaan.

Namun, penundaan di tempat kerja kurang mendapat perhatian (DeArmond et al, 2013). Terlepas dari jaranginya penelitian yang tersedia dalam konteks

pekerjaan, penundaan kronis terutama terkait dengan hasil negatif seperti menerima gaji yang lebih rendah, mengalami masa kerja yang lebih pendek, memiliki kecenderungan untuk menganggur (Nguyen et al, 2013), memiliki efikasi diri yang lebih rendah (Usman 2015), dan melaporkan tingkat kebosanan yang lebih tinggi (Wan et al, 2014). Sampai saat ini, hanya sedikit yang diketahui tentang kemungkinan hubungan antara penundaan dan aspek positif dari fungsi pegawai, seperti motivasi dan kinerja.

Terdapat risiko bahwa pegawai terkadang terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti menunda tugas kerja (misalnya, istirahat yang berlebihan, *browsing* di media sosial, atau belanja *online*). Penundaan di tempat kerja adalah jenis kegagalan pengaturan diri untuk melaksanakan tugas kerja yang diinginkan (Nguyen et al., 2013). Penundaan di tempat kerja mengacu pada menunda tindakan terkait pekerjaan dengan terlibat (secara perilaku atau kognitif) dalam tindakan yang tidak terkait dengan pekerjaan, tanpa bermaksud merugikan pemberi kerja, pegawai, tempat kerja, atau klien.

Oleh karena itu, untuk menyelesaikan tugas harian mereka, mereka mungkin bekerja lebih lama (mengakibatkan tingkat konsentrasi yang lebih rendah dan lebih banyak kelelahan) atau mungkin terburu-buru dalam tugas-tugas mereka (mungkin mengakibatkan kesalahan). Akibatnya, dengan melakukan perilaku prokrastinasi, pegawai dapat menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih buruk.

Perusahaan yang saya teliti kinerjanya adalah PT Aldemal Utama merupakan perusahaan dibidang perkebunan yang memproduksi kelapa sawit \,

dimana kantor berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun sementara kebun kelapa sawit berada di Tanjung Api Api Kota Palembang.

PT. Aldemal Utama memiliki kebun seluas 100 Hektar. Target kinerja yang ditetapkan PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk yakni satu orang pegawai bisa panen kelapa sawit sebanyak kurang lebih 500 kg sehingga dalam sehari dan bisa mencapai kurang lebih 15.000 kg dalam sekali panen, dengan jam kerja pukul 07.00 wib sampai pukul 17.00 wib setiap hari.

Dalam 1 bulan bisa melakukan beberapa kali panen dan rata-rata hasil panen dalam 1 bulan mencapai 100 ton atau 100.000 kg lebih kelapa sawit per 50 hektar. Berikut data produksi kelapa sawit pegawai PT Aldemal Utama.

Tabel 1.1
Produksi Kelapa Sawit PT. Aldemal Utama

| Tahun | Jumlah Pegawai (orang) | Target (kg) | Jumlah produksi (kg/50ha) |
|--------------|-----------------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| 2016 | 42 | 1.250.000 | 1.310.000 |
| 2017 | 39 | 1.250.000 | 1.289.000 |
| 2018 | 33 | 1.250.000 | 1.257.000 |
| 2019 | 33 | 1.250.000 | 1.236.000 |
| 2020 | 33 | 1.250.000 | 1.200.000 |

Sumber: Data Panen PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk 2020

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah produksi PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk yang tertinggi adalah tahun 2016 yang mencapai 1.310.000 kg, sedangkan tingkatan terendah pada jumlah produksi yaitu 1.200.000 kg pada tahun 2020. Terlihat data produksi kelapa sawit setiap tahunnya tidak stabil dan cenderung mengalami penurunan ini diduga disebabkan beberapa faktor yang

mempengaruhi produksi diantaranya efikasi diri yang kurang baik dan prokrastinasi yang dilakukan pegawai itu sendiri.

Tabel 1.2
Frekuensi Frekuensi Datang dan Pulang Karyawan
pada PT Aldemal Utama Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Tepat waktu datang | Terlambat datang | Tepat waktu pulang | Pulang lebih awal |
|--------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Januari | 33 | 24 | 2 | 22 | 1 |
| Februari | 33 | 19 | 7 | 25 | 2 |
| Maret | 33 | 22 | 4 | 28 | 0 |
| April | 33 | 20 | 6 | 24 | 5 |
| Mei | 33 | 21 | 5 | 27 | 5 |
| Juni | 33 | 18 | 8 | 22 | 2 |
| Juli | 33 | 26 | 0 | 30 | 0 |
| Agustus | 33 | 19 | 6 | 22 | 5 |
| September | 33 | 20 | 7 | 25 | 5 |
| Oktober | 33 | 18 | 8 | 26 | 5 |
| November | 33 | 16 | 9 | 29 | 3 |
| Desember | 33 | 18 | 11 | 30 | 2 |

Sumber: Data Panen PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk 2020

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari jumlah karyawan pada PT. Aldemal Utama yang persentase tertinggi pulang lebih awal berkisar 5 orang yaitu pada bulan April, Mei, Agustus, September dan Oktober. Sedangkan persentase terendah yang pulang lebih awal berkisar 0 sampai 3 orang. yaitu pada bulan Januari, Februari, Maret, Juni, Juli, November dan Desember. Dan yang datang terlambat paling sedikit 2 sampai 4 orang sedangkan paling banyak mencyapai 11 orang. Dari

data di atas dapat disimpulkan terjadinya prokrastinasi atau menunda-nunda pekerjaan karena adanya yang datang terlambat itu menunda untuk mengawali pekerjaannya.

Dan berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja pegawai PT. Aldemal Utama saat ini dapat dikatakan rendah. hal ini didukung juga dengan tingkat absensi pegawai PT. Aldemal Utama yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi pegawai berikut ini.

Tabel 1.3
Absensi Pegawai PT. Aldemal Utama

| Bulan | Ijin | Sakit | Tanpa Keterangan | Jumlah |
|---------------|-------------|--------------|-------------------------|---------------|
| Oktober 2020 | 3 | 6 | 4 | 13 |
| November 2020 | 5 | 8 | 4 | 17 |
| Desember 2020 | 6 | 9 | 3 | 18 |

Sumber: Data absensi PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk 2020

Dari rinciaan data-data di atas penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai kinerja kerja dari pegawai perusahaan tersebut dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Efikasi Diri dan Prokrastinasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Al Utama (Persero) Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sejalan dengan fenomena yang dijelaskan pada latar belakang pada PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk, maka rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimanakah pengaruh prokrastinasi terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri dan prokrastinasi terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh prokrastinasi terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh efikasi diri dan prokrastinasi terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari penelitian dalam mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh efikasi diri dan prokrastinasi terhadap kinerja karyawan di PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk yang saya lakukan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian khususnya penelitian yang memakai variabel efikasi diri, prokrastinasi, serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil ide ataupun saran untuk PT. Aldemal Utama (Persero) Tbk, atau peneliti selanjutnya untuk menentukan langkah yang tepat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. I.G.A. Manuati Dewi. Putu Saroyeni Piartini³ (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2257-2286 /*Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi*.
- Amandawati, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia ,Tbk Divisi Regional IV Jateng Dan DIY. [Skripsi].Semarang (ID): Universitas Diponegoro.
- Adistia, Syarah. 2018. *Hubungan Konsep Diri Dengan Prokarastinasti Pada Karyawan PT. Bintang Citra Familindo*. [Skripsi]. Universitas Medan Area.
- Cherian, J, and Jacob, J. 2013. *Impact of Sel fEfficacy on Motivation and Performance of Employee. International Journalof Business and Management*. 8 (14).
- Faiza, T. A., & Nazir, F. S. 2015. *CapacityBuildingBoostEmployees Performance. Industrial andCommercialTraining*, 47(2).
- Fabian, D. (2017). Pengaruh Selfefficacy dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk. [Skripsi]. Medan (ID).Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hanida, N. (2018). Pengaruh Reward, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang). [Skripsi]. (ID) Salatiga (ID). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Irawan, Indra, dan Mubarak, A. 2015. *Hubungan SelfEfficacy dengan Procrastination Pada Karyawan Departemen Pemesinan PT. PINDAD (Persero)*. Prosiding Psikologi.
- Kasmir. 2016. *Manajamen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Machmud, Senen. 2018. The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*. 4 (4) : 43 – 47.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mahmudi, Moh. Hadi dan Suroso. (2014). *Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri dalam Belajar*. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 3, 186.
- Mukrodi, M, dan Reza, M. 2018. *Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Lestari (Express Group)*. Depok. *Jurnal Ilmiah Prodi manajemen Universitas Pamulang*. 6 (1)
- Nurhayati, S. A. & Mumpuni, S. D. (2018). Studi kasus tentang kinerja karyawan kelurahan dikecamatan tegal timur. *Jurnal Pendidikan*, 12 (2)
- Putri, F. W. (2015). *Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang*. [Skripsi]. Semarang (ID). Universitas Dian Nuswantoro.
- Ratnasari, H, dan Yusnita, N. 2018. *Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Metraplasa*. 4 (1)
- Salman, M, dkk. 2016. Impact of Self Efficacy on employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*. 1 (3) : 136 – 142.
- Saraswathi P., A. A., Dewi, I. M., & Piartani, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 , 2257-2286.
- Senen, M . 2018. The influence of self efficiency on satisfaction and work – related performance.

- Sofiah, D, dkk. 2019. *Hubungan Self Efficacy dengan Employee Work Management Pada Karyawan. Jurnal Fenomena.* 28 (1) : 54 – 61.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung.
- Suryawan, I. M. Y., Gorda, A. A. N. E. S., Martini, I. A. O., & Latupeirissa, J. J. P. (2020). Elucidate determinant factors of work stress and employee performance: A significant managerial issue. *Journal of Advance Research in Dynamical & Control Systems*, 12(6), 2763-2773
- Trisanto, A. A. (2017). *Pengaruh SelfEsteem dan SelfEfficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Damliris Sukoharjo.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.