



Berdasarkan hasil penelitian ini mencerminkan bahwa tidak sedikit karyawan yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk benar-benar bekerja. Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda atau menangguhkan (Burka & Yuen dalam Hendrayanti, 2006).

Perilaku prokrastinasi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah efikasi kerja. Efikasi kerja (keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan) diperkirakan juga bisa mempengaruhi munculnya prokrastinasi kerja. Dalam penelitian Hikmah (2008) disebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi kerja dengan prokrastinasi kerja. Dengan efikasi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan merasa optimis dalam mengerjakan tugas karena dia yakin bisa menyelesaikannya dengan baik. Dia tidak akan menunda-nunda mengerjakan tugas karena tidak ada hal-hal yang membuatnya khawatir. Begitu juga sebaliknya, seorang karyawan dengan efikasi kerja rendah akan berpotensi melakukan prokrastinasi kerja. Hal ini disebabkan karena dia merasa tidak yakin bisa menyelesaikan pekerjaannya sehingga muncul hal-hal yang membuat dia

khawatir, seperti takut gagal, takut dinilai jelek oleh atasan dan lain-lain (Raudsepp dalam Hikmah, 2008).

Selain keyakinan (efikasi) yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi. Menurut Hersey dan Blanchard (Wijayanti, 2008) ketika seseorang merasa tidak mampu dan tidak memiliki kesiapan, hal itu akan menyebabkan seseorang tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik, tidak mampu memimpin, menjadi prokrastinasi, tidak menyelesaikan tugasnya, sering bertanya tentang tugasnya, menghindari tugas, dan merasa tidak nyaman. Dan hasilnya karyawan kurang bisa memanfaatkan waktu dalam bekerja.

Menurut Buku Panduan *Core Skills* dari *Scottish Qualification Authority* (2003), pada perkembangan zaman ini kemampuan yang diperlukan oleh tenaga kerja adalah *core skills*. Kemampuan *core skills* sendiri terdiri dari kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. Bailey (1997), Packer (1998) juga menyatakan bahwa dengan memiliki *core skills* individu akan berada pada tingkatan mampu untuk memecahkan masalah, berpikir kreatif untuk meningkatkan metode yang digunakan dan menjadi pekerja yang efektif (Wijayanti, 2008).

Untuk meningkatkan kemampuan *core skills* pada diri seseorang juga diperlukan *self efficacy*. Hal ini dijelaskan oleh Bandura (1997), *self efficacy* juga merupakan kunci dari fungsi manusia yaitu tingkat motivasi, perasaan dan tindakan sebagai dasar keyakinan mereka bahwa kemampuan mereka benar. Sehingga *self efficacy* juga diperlukan oleh seseorang untuk percaya akan

kemampuannya. Frank (2002, dalam Wijayanti, 2008), juga menjelaskan bahwa ada banyak penelitian yang membuktikan bahwa *self efficacy* memberikan sentuhan pada setiap aspek kehidupan orang. Apakah itu mereka berpikir produktif, kelemahan diri, pesimis atau optimis. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya *self efficacy* pada diri seseorang akan semakin meningkatkan keyakinannya pada kemampuan dirinya. Karena dengan tidak memiliki *self efficacy* maka individu tersebut akan tidak yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan. Jadi dapat disimpulkan, untuk menjadikan karyawan atau pekerja yang efektif serta sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang karyawan atau pekerja harus memiliki efikasi *core skills* yang tinggi.

Salah satu perusahaan yang lebih mengedepankan integritas dalam sebuah kinerja karyawan ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Peneliti mendapati terdapat salah satu perusahaan jasa asuransi yang ingin lebih mengembangkan kompetensi diseluruh lini pelayanan dengan mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh peserta atau konsumen dengan pelayanan jasa yang mereka tawarkan.

Namun secara fakta tujuan yang dimiliki perusahaan jasa asuransi tersebut bertolak belakang dengan fenomena yang ada. Kurangnya kepercayaan diri karyawan akan kemampuan untuk menguasai keterampilan inti (*Efikasi Core Skills*) yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya terjadi pada karyawan disalah satu perusahaan jasa yang akan peneliti teliti. Dari hasil Observasi studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 23 Oktober 2014, terdapat karyawan yang menunda pekerjaan hanya karena

menunggu bantuan dari teman kerjanya untuk menyelesaikan permasalahan dalam tugas kerja yang dihadapi. Mereka enggan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sekiranya tidak dapat mereka kerjakan padahal mereka dapat mencoba mempelajari menyelesaikan permasalahan tersebut secara mandiri atas dasar keyakinan bahwa mereka dapat mempelajari berbagai masalah atas dasar usahanya.

Namun karena keyakinan yang dimiliki karyawan kurang dalam berusaha menguasai keterampilan inti yang dibutuhkan perusahaan, akhirnya mereka menggantungkan pekerjaan atas bantuan teman kerjanya. Bahkan tidak jarang karyawan yang meninggalkan pekerjaan yang belum dapat mereka selesaikan dengan bermain *game online*, *facebokkan* atau meninggalkan kantor pada jam kerja untuk sekedar *shopping*. Kondisi seperti itu didukung dari hasil wawancara secara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti pada saat yang sama terhadap sebagian karyawan yang mengatakan bahwa mereka akan mengerjakan pekerjaannya lagi menunggu bantuan dari rekan kerja yang saat itu masih sibuk dengan urusan pekerjaannya sendiri.

Untuk mengantisipasi terjadinya fenomena yang sama, maka perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi khususnya perlu memperhatikan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi. Salah satunya yang sangat penting dan mendasar ialah efikasi *core skills* yang dibutuhkan dalam mengembangkan SDM untuk menciptakan hal yang diinginkan perusahaan. Selain itu, untuk mencapai kinerja yang memuaskan maka dibutuhkan





Sedangkan riset terdahulu yang menggunakan variabel *self efficacy* (efikasi diri) sebagai variabel independen, kebanyakan ingin membuktikan pengaruh efikasi atau keyakinan terhadap fenomena yang terjadi pada aspek motivasi atau dorongan individu untuk melakukan sesuatu seperti: minat berwirausaha (Lukmayanti, 2012), kesiapan bekerja (Wijayanti, 2008) yang lebih khusus dipengaruhi oleh efikasi *core skills* (keyakinan akan kemampuan dasar). Lain halnya dengan penelitian Dada, J.O; Jagboro, O.G (2012), mereka hanya ingin mengetahui *core skills* yang dibutuhkan oleh *surveyor*. Penelitian Dada, J.O; Jagboro, O.G menggunakan survey dengan menggunakan angket dengan mengurutkan pilihan yang dibutuhkan para *surveyor* yang ada di Nigeria. Penelitian Waqiaty, dkk (2013) juga membuktikan bahwa efikasi diri mempengaruhi kecemasan dalam memasuki dunia kerja. Dengan teratasnya kecemasan maka individu tersebut cenderung tidak melakukan perilaku prokrastinasi, sebab kecemasan merupakan salah satu faktor individu menjadi prokrastinator.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Hikmah (2008). Namun penelitian yang dilakukan Hikmah menitik beratkan pada efikasi kerja secara keseluruhan, baik pada hal pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang sangat dibutuhkan dalam bekerja. Sedangkan dalam penelitian ini hanya menitik beratkan pada efikasi *core skills* (keyakinan akan kemampuan inti) yang lebih spesifik atau *task-specific efficacy*.

Pada penelitian ini juga menggunakan variabel independen yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Wijayanti (2008) yang menggunakan istilah



*efikasi core skills* dalam penelitiannya. Namun yang membedakan penelitian Wijayanti dengan penelitian ini adalah terletak pada spesifikasi aspek yang diangkat sesuai dengan kondisi subjek penelitian. Jika penelitian Wijayanti menggunakan aspek *core skills* yang ada pada Buku Pedoman *Core Skills* dari *Scottish Qualification Authority* (2003) untuk mengukur efikasi *core skills* pada subjek penelitian tanpa melihat latarbelakang pendidikan subjek. Lain halnya dengan penelitian kali ini, penelitian ini memadukan antara ke-5 aspek yang ditulis oleh *Scottish Qualification Authority* dengan mengkaitkan keterampilan inti yang dimiliki staff tertentu pada pemilihan subjek penelitian ini.

Dengan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian tentang hubungan antara efikasi *core skills* dengan prokrastinasi kerja belum pernah dilakukan sebelumnya. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat mengetahui bagaimana hubungan antara efikasi *core skills* dengan prokrastinasi kerja dalam dunia industri.