

Ellis dan Knaus mengatakan bahwa prokrastinasi adalah kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran tugas, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar, bahwa penundaan yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu trait prokrastinasi (‘Izzah, 2008).

Prokrastinasi bisa dikatakan suatu penundaan atau kecenderungan menunda-nunda memulai suatu kerja. Prokrastinasi juga bisa dikatakan penghindaran tugas, yang diakibatkan perasaan tidak senang terhadap tugas dan ketakutan untuk gagal dalam mengerjakan tugas. Prokrastinasi juga bisa sebagai suatu *trait* atau kebiasaan seseorang terhadap respon dalam mengerjakan tugas. Pada akhirnya prokrastinasi yang kronis biasanya dilabelkan pada seseorang sebagai sifat pemalas, lamban, tidak berambisi dari beberapa sifat yang dilabelkan tersebut menunjukkan rendahnya orientasi kemampuan sosial (‘Izzah, 2008).

Menurut Sapadin dan Maguire (1996, dalam Hendrayanti, 2006) hampir setiap individu melakukan prokrastinasi walaupun mungkin hanya kadang-kadang. Lay juga berpendapat bahwa prokrastinasi sebagai akibat dari satu atau lebih sifat kepribadian yang menetap, yang menyebabkan individu melakukan prokrastinasi dalam konsep atau situasi yang berbeda-beda. Burka dan Yuen (1983) juga menyebutkan bahwa seorang prokrastinator akan mengalami “lingkaran prokrastinasi”, yang artinya seseorang dapat melakukan prokrastinasi secara berulang-ulang pada suatu tugas dan tugas-tugas yang lain. Seorang prokrastinator sadar dirinya menghadapi tugas-tugas yang bermanfaat dan penting

bagi dirinya (prioritas utama), akan tetapi dengan sengaja menunda dengan berulang-ulang, hingga berakibat munculnya perasaan tidak nyaman, cemas, dan merasa bersalah dalam dirinya (Hendrayanti, 2006).

Menurut Watson dalam Ferrari, anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dalam membuat keputusan ('Izzah, 2008).

Burka dan Yuen mengutip pendapat Solomon dan Rothblum menegaskan kembali dengan menyebutkan adanya aspek irrasional yang dimiliki oleh seorang prokrastinator. Seorang prokrastinator memiliki pandangan bahwa suatu tugas harus diselesaikan dengan sempurna, sehingga dia merasa lebih aman untuk tidak melakukannya dengan segera, karena itu akan menghasilkan sesuatu yang tidak maksimal, dengan kata lain penundaan yang dikategorikan sebagai prokrastinasi adalah apabila penundaan tersebut sudah merupakan kebiasaan atau pola yang menetap yang selalu dilakukan seseorang ketika menghadapi suatu tugas, dan penundaan tersebut disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irrasional dalam memandang tugas. Prokrastinator sebenarnya sadar bahwa dirinya menghadapi tugas-tugas yang penting dan bermanfaat bagi dirinya (sebagai tugas yang primer), akan tetapi dengan sengaja menunda-nunda secara berulang-ulang (komplusif), hingga muncul perasaan tidak nyaman, cemas dan merasa bersalah dalam dirinya ('Izzah, 2008).

Millgram dalam Ferrari mengatakan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi : (1) suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. (2) menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas. (3) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga. (4) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya (‘Izzah, 2008).

Ferrari menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat di pandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu :

Prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi tanpa mempermasalahkan tujuan penundaan yang dilakukan.

- a. Prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau perilaku yang dimiliki individunya yang mengarah pada trait, penundaan yang dilakukan merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugasnya dan disertai oleh keyakinan yang irrasional.
- b. Prokrastinasi sebagai sebuah trait kepribadian, dalam pengertian ini tidak hanya sebagai perilaku penundaan saja akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun stuktur

mental lain yang saling terkait dan dapat diketahui langsung maupun tidak langsung (Nurroh dalam 'Izzah, 2008).

Selanjutnya dari pembahasan prokrastinasi kerja. Istilah kerja itu merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan. Baik laki-laki maupun wanita menyukai pekerjaan (Panji dalam 'Izzah, 2008). Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

J.A.C Brown berpendapat bahwa kerja itu sesungguhnya merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Strees dan Porter mengatakan bahwa ada empat alasan seseorang bekerja, di antaranya adalah :

- 1) Adanya nilai tukar atau imbalan. Setiap orang akan menerima sejumlah imbalan atau hadiah sebagai balasan atas pelayanan dan jerih payah mereka. Imbalan atau hadiah itu mungkin bersifat eksentrik seperti uang tetapi juga bersifat instrinsik seperti kepuasan personal atau kepuasan terhadap diri sendiri yang diterima karena pelayanan yang diberikan kepada orang lain.
- 2) Kerja memberikan fungsi sosial. Tempat kerja memberikan kesempatan untuk bertemu dengan orang lain dan mengembangkan persahabatan.

- 3) Jabatan seseorang sering merupakan sumber status atau tingkat sosial dalam masyarakat. Dengan kata lain seseorang dapat memiliki status dalam masyarakat karena posisinya atau jabatannya dalam organisasi.
- 4) Berhubungan dengan motivasi, yaitu arti kerja bagi seseorang secara psikologis, kerja dapat merupakan sumber penting dari identitas harga diri dan aktualisasi diri. Kerja dapat mengubah tujuan dan memberi nilai atau mengubah nilai seseorang di dalam bergaul dengan orang lain di masyarakat. Sebaliknya dapat pula merupakan sumber frustrasi, kebosanan, perasaan tak berarti yang semuanya tergantung pada karakteristik individu dan jenis pekerjaannya ('Izzah, 2008).

Menurut 'Izzah (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa prokrastinasi kerja berarti suatu tindakan menunda untuk memulai atau menyelesaikan suatu tugas dari suatu pekerjaan tertentu dengan menggantinya dengan aktivitas lain yang tidak begitu penting dan cenderung menjadi sebuah kebiasaan terjadi karena kurangnya penguatan atau adanya pikiran irasional sehingga menghambat kinerja karyawan maupun orang lain dan menimbulkan perasaan tidak enak pada pelakunya.

Hal ini disimpulkan kembali oleh penelitian yang dilakukan Hikmah (2008) bahwa prokrastinasi kerja didefinisikan sebagai suatu penundaan yang tidak bertujuan dalam memulai maupun menyelesaikan suatu tugas yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang yang terjadi dalam lingkup dunia kerja.

Janssen dan Carton (1999) mengusulkan lima hal yang sering dikaitkan dengan tingginya kecenderungan prokrastinasi, yaitu rendahnya kontrol diri (*self-control*), *self-consciousness*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*, serta adanya kecemasan sosial. Di antara kelima hal tersebut, yang dijadikan fokus pada penelitian ini adalah *self-efficacy* pada *core skills* yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas kantor atau pekerjaannya (Ursia dkk, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dilihat bahwa banyak hal yang dapat mendukung dan mempengaruhi terjadinya prokrastinasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor yang ada dalam diri individu (*internal*) dan faktor yang berasal dari luar individu (*eksternal*).

4. Jenis-jenis Prokrastinasi

Banyak ahli yang membedakan prokrastinasi berdasarkan manfaat dan tujuan melakukannya. Ferrari (Hendrayanti, 2006) membagi prokrastinasi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Prokrastinasi bertujuan (*Functional Procrastination*)

Prokrastinasi yang dilakukan dalam mengerjakan tugas, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat. Prokrastinasi yang demikian ini dapat berdampak positif bagi individu yang melakukannya.

yang di lakukan yang menyebabkan kegagalan dan adanya ketidakyakinan diri sehingga cenderung menyalahkan orang lain (Magista, 2014).

B. Efikasi Core Skills

1. Pengertian Efikasi Core Skills

Secara bahasa *core* dapat diartikan inti, *Skills* artinya keterampilan-keterampilan. Jadi maksud dari *core skills* adalah keterampilan-keterampilan inti yang dimiliki seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam *Australasian Journal of Construction Economics and Building* (2012) Dada J.D dan Jagboro G.O meneliti tentang *core skill* yang dibutuhkan oleh surveyors. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui keterampilan-keterampilan inti yang dibutuhkan oleh pekerja Surveyor. Dalam penelitiannya Dada J.D dan Jagboro G.O menyebutkan bahwa *skill* atau keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan yang diperoleh atau dikembangkan melalui pelatihan atau pengalaman.

Core skill sebagai suatu konsep yang dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja organisasi dalam pelayanan publik di tingkat operasional. Menurut Wrigley (McKevitt, 1998), *core skills* dapat dipahami sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan kolektif menyangkut kekuatan pasar dan teknologi yang saling terkait, yang diperlukan oleh kader manajerial dan teknik apabila perusahaan ingin bertahan dalam sebuah pasar yang kompetitif. Sebagaimana dikemukakan oleh McKevitt (1998) bahwa membangun dan menciptakan *core skills* adalah menyangkut berbagai substansi yang secara sinergis harus dapat dilakukan oleh individu atau kelompok.

Bailey (1997), Packer (1998) menyebutkan bahwa kemampuan *core skills* sendiri terdiri dari kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. 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).

Sedangkan Istilah efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review*. Bandura (1986) mengemukakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri itu akan berkembang seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman yang berkaitan.

2. Sumber Efikasi diri

Bandura (1997,dalam Lukmayanti, 2012) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Di mana pada dasarnya keempat hal tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif (*positive arousal*) untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Hal ini mengacu pada kosep pemahaman bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas *Self-Efficacy*. Adapun sumber-sumber *Self Efficacy* tersebut:

- a. *attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi) yaitu sumber ekspektasi *Self-Efficacy* yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap *Self-Efficacy*-nya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.
- b. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini *Self-Efficacy* individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya *Self-Efficacy* individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan *Self-Efficacy* ini akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.
- c. *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi *Self-Efficacy*

generality. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.
- b. *Strength* (derajat kemantapan, keyakinan atau pengharapan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.
- c. *Generality* (Luas bidang perilaku), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Jadi perbedaan efikasi diri (*Self-Efficacy*) pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu (1) *magnitude*, (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang

berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu, (2) *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya, dan (3) *generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya.

5. Komponen *Core Skills*

Kemampuan *core skills* sendiri terdiri dari kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama. 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).

Dalam penelitian Wijayanti (2008) dijelaskan bahwa komponen *Core Skills* sebagai berikut :

- a. Komponen komunikasi, baik oral dan tulisan, merupakan keperluan untuk mengklarifikasi apa yang kamu pikirkan, untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan untuk belajar dan bekerja. Ketrampilan ini juga diperlukan agar individu dapat menjadi bagian dalam diskusi dan membuat presentasi, berinteraksi dengan penonton secara tepat.
- b. Kemampuan angka atau numeracy. Dengan memiliki ketrampilan angka akan membantu individu untuk memahami, memprediksi dan memecahkan berbagai masalah yang berkaitan dengan angka sehingga ketika individu

perilaku) yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi, kemampuan angka atau numeracy, kemampuan IT, kemampuan belajar, dan kemampuan kerja sama.

C. Hubungan Antara Efikasi *Core Skills* dengan Prokrastinasi Kerja

Beberapa penelitian selalu mendukung adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dan *behavioral reaction*, seperti kinerja (Harrison, dkk., Wood & Bandura dalam Hikmah, 2008). Oleh karena itu, bagaimana perasaan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan sering kali mempengaruhi perilaku yang dihasilkan. Dalam hal ini, prokrastinasi kerja termasuk bagian dari *behavioral reaction*. Maka bisa jadi prokrastinasi kerja ini dipengaruhi oleh efikasi diri.

Baron & Byrne (1997, dalam Hikmah, 2008) menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung menunjukkan antusiasme atau pengharapanan kepercayaan diri yang kuat, sementara orang dengan efikasi diri yang rendah tidak menunjukkan pengharapan tersebut. Efikasi diri yang tinggi dapat menaikkan performa, sedangkan efikasi diri yang rendah menghalangi performa.

Efikasi diri akan menentukan seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyeleksi tugas dan seberapa lama dia akan mampu berhadapan dengan hambatan yang tidak diinginkan. Seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu atau tidak, berusaha untuk melakukan tugas tertentu atau tidak, berjuang keras mencapai tujuan atau tidak, tergantung pada keyakinannya bahwa dia akan berhasil dalam tindakannya.

Bandura (1977, dalam Hikmah, 2008) mengatakan bahwa orang dalam berperilaku sering dapat diprediksi berdasarkan keyakinan-keyakinan akan kemampuannya. Keyakinan tersebut membantu individu menentukan sesuatu yang akan dilakukannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki. Orang dengan efikasi diri rendah merasa tidak berdaya, tidak dapat mengatasi sesuatu yang mempengaruhi situasi dan kondisi mereka. Dengan efikasi diri yang sangat rendah, orang bahkan tidak akan berusaha sama sekali untuk mengatasinya karena keyakinan terdalam mereka bahwa tidak ada yang dapat mereka lakukan untuk membuat suatu perbedaan.

Bailey (1997), Packer (1998) mengatakan bahwa di dalam perusahaan atau suatu organisasi, setiap individu yang akan memasuki dunia kerja minimal harus memiliki *core skills*. Hal ini dikarenakan 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).

Menurut Hersey dan Blanchard (1993), ketika seseorang merasa tidak mampu dan tidak memiliki kesiapan 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 (Wijayanti, 2008)

Dari pendapat para ahli diatas, *selfefficacy* dan ketidak mampuan *core skills* dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja. Untuk meningkatkan kemampuan *core skills* pada diri seseorang juga diperlukan *self efficacy*. Hal ini dijelaskan oleh

Bandura (Wijayanti, 2008), *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.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa efikasi *core skills* dapat mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja pada diri seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan.

D. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritik merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai fakta yang diidentifikasi sebagai masalah, serta gambaran tentang alur hubungan antara variabel dalam penelitian.

Efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura (1997) dan diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, dan bukan semata-mata untuk mengetahui apa yang dikerjakan. Efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa konsep tentang efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana individu mampu menilai kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam

mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang (Hikmah, 2008).

Menurut Bandura (1997) ada tiga level efikasi diri, yaitu *general selfefficacy*, *task-specific efficacy* dan *domain-specific self efficacy*. Efikasi kerja dalam penelitian ini adalah contoh dari *task-specific efficacy* dan diartikan sebagai kepercayaan individu mengenai kemampuan mereka untuk bekerja dalam fokus yang terbatas, yang berkenaan dengan tugas spesifik (Royle, dkk., 2005, dalam Hikmah, 2008). *Task specific efficacy* pada penelitian ini mengacu pada efikasi *core skills* yang harus dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tertentu

Efikasi *Core Skills* atau keyakinan individu terhadap kemampuan akan keterampilan inti dapat mempengaruhi individu untuk meningkatkan kemampuan *core skills* yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Bandura (1986 dalam Wijayanti, 2008) menyebutkan bahwa aspek efikasi diri meliputi : *Magnitude*, *Generality*, *Strenght*. Saat Aspek *Magnitude* yang mengatakan bahwa Individu akan melakukan tindakan-tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan menghindari tugas-tugas atau situasi yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimiliki maka kemungkinan besar saat efikasi *core skills* meningkat maka perilaku prokrastinasi akan menurun. Hal tersebut karena individu yakin bahwa tugas tersebut akan mampu individu lakukan dengan keyakinan akan keterampilan yang dimilikinya.

Begitupun dengan aspek yang kedua yaitu *Generality*. Aspek ini menekankan bahwa beberapa pengalaman berangsur-angsur atau secara perlahan dapat menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah

