BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat bekerja, individu mengejar tujuan yang ingin mereka capai. Tujuan-tujuan tersebut antara lain memperoleh atau menambah pengalaman, menghasilkan pendapatan sendiri, meningkatkan gaya hidup, menerapkan pengetahuan atau kualifikasi, mengoptimalkan keterampilan profesional, meningkatkan kompetensi, membangun karier, mencapai realisasi diri, dan meningkatkan harga diri atau prestise (Sintya, 2018)

Di dunia kerja, manusia merupakan salah satu bagian dari organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah yang secara struktural menyatukan sekelompok individu sehingga bekerja sama berdasarkan mekanisme kerja dan pembagian fungsi untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Fadilah, 2022)

Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi dan melayani masyarakat. Dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik (Fahmi et al., 2019)

Prihadi (2004) Sumber daya manusia di organisasi manapun, bisnis maupun nonprofit, pemerintah ataupun swasta adalah ketersediaan SDM yang kompeten di bidang-bidangnya paling sangat dibutuhkan. Hal ini senada dengan Helmi 1997 juga mengatakan bahwa manusia didalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak. Artinya roda organisasi sangat bergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja didalamnya (Arif & Widiawan, 2023)

Dalam kesehariannya, karyawan akan dihadapkan pada tugas-tugas yang diberikan oleh institusi. Tugas-tugas ini harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Adakalanya karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat pada waktunya, atau bahkan tugas-tugas yang

diberikan tidak terselesaikan sama sekali. Salah satu penyebabnya adalah menunda pekerjaan (Sintya, 2018)

Prokrastinasi adalah suatu kebiasaan menunda suatu aktivitas yang disebabkan karena memiliki suatu perasaan takut akan kegagalan dan pemahaman bahwa segala sesuatu harus dikerjakan sesuai petunjuk dengan benar. Prokrastinasi juga menunjukkan bahwa sikap menunda-nunda tersebut merupakan respon tetap atau kebiasaan (Ellis & Knaus, 2002). Prokrastinasi dapat menghambat kemajuan perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang singkat pada faktanya selesai dalam waktu yang melebihi target (Hapsari & Budiani, 2019)

Ada beberapa alasan mengapa individu melakukan prokrastinasi, Knaus (2002) mengatakan ada lima pokok alasan orang melakukan penundaan. Pertama fisik tidak mampu, kedua karena tidak tahu, ketiga karena tipu muslihat, keempat karena inigin menjauhi hal-hal yang tidak menyenangkan, dam yang kelima karena ragu-ragu. Ragu-ragu disini dikatakan sebagai keraguan terhadap kemampuan dirinya sendiri yang nantinya mempersempit cara pandangnya dan terus berfokus pada kesalahannya yang memicu pada indikasi dari kecilnya efikasi diri yang dimiliki orang tersebut.

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang timbul karena memiliki rasa keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Bandura, 1997). Keyakinan terhadap kemampuan diri yang dimiliki dan keyakinan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja individual (Pratomo, 2022)

Santrock (2017) berpendapat diidentifikasi efikasi diri yang besar, seorang individu percaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perintis. Kecukupan diri sangat penting untuk faktor tunggal yang mempengaruhi pencapaian seseorang. Charlos (2006) juga menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebuah kepercayaan tunggal tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diinginkan organisasi untuk mencapai hasil tertentu (Darsim & Rivany, 2022).

Dalam konteks pekerjaan, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,

sementara efikasi diri yang rendah sering kali dikaitkan dengan perilaku menunda-nunda atau prokrastinasi. Pada anggota Polda Gorontalo, prokrastinasi kerja dapat berdampak negatif terhadap efektivitas tugas kepolisian, seperti keterlambatan dalam penanganan kasus atau ketidaktepatan dalam pelaksanaan tugas administratif. Oleh karena itu, memahami hubungan antara efikasi diri dan prokrastinasi kerja menjadi penting untuk menemukan solusi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja anggota kepolisian. Upaya peningkatan efikasi diri melalui pelatihan, motivasi, serta pembinaan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi kecenderungan prokrastinasi kerja, sehingga anggota kepolisian mampu menjalankan tugasnya dengan lebih optimal dan profesional.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Efikasi Diri dengan Kecenderungan Prokrastinasi Kerja pada Anggota Polda Gorontalo."

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang hendak diangkat dalam penelitian ini yakni :

a. Bagaimana tingkat efikasi diri pada anggota Polda Gorontalo?
b. Faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat prokrastinasi kerja pada anggota Polda Gorontalo?
c. Bagaimana tingkat prokrastinasi kerja yang dialami oleh anggota Polda Gorontalo?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan penelitian yang hendak dicapai yakni :

a. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pada anggota Polda Gorontalo
b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tingkat prokrastinasi kerja pada anggota Polda Gorontalo
c. Untuk mengetahui tingkat prokrastinasi kerja yang dialami oleh anggota Polda Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

a. Teoritis

   Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan secara ilmiah dalam upaya pembinaan sumber daya manusia bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya referensi penelitian di bidang Psikologi

b. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan referensi untuk menindak lanjuti fenomena efikasi diri dengan kecenderungan prokrastinasi kerja pada anggota Polda Gorontalo. Serta dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir penulis.