

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, dan datanya berwujud bilangan (skor, nilai, peringkat atau frekuensi) yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Alsa, 2004: 13).

Metode penelitian mempergunakan metode deskriptif korelasional, yang berfungsi untuk menggambarkan karakteristik, gejala, atau fungsi suatu populasi (Sarwono, 2006: 81) dan mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2004: 82).

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:3) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur, yaitu:

- V_X = Efikasi Diri (variabel independen)
- V_Y = Kecenderungan Prokrastinasi Kerja (variabel dependen)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Efikasi Diri

Secara konseptual, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2007: 338). Berdasarkan pengertian tersebut, efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sebagai karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia.

Bandura (1997) mengatakan, efikasi diri seseorang dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki manfaat penting terhadap prestasi.

Dimensi-dimensi tersebut antara lain:

a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude* atau *Level*)

Merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu untuk dapat diselesaikan, keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk membuat perencanaan dalam melaksanakan tugas, mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, dan menyelesaikan tugas-tugas.

b. Kekuatan keyakinan (*Strenght*)

Keyakinan karyawan tentang kemampuan yang dimilikinya, merujuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang dapat dikerjakan.

c. Luas bidang perilaku (*Generality*)

Keyakinan karyawan tentang kemampuannya dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya, berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

2. Prokrastinasi

Prokrastinasi adalah sebuah pola yang menetap dan berulang-ulang dimana individu yang sebenarnya mampu mengerjakan sebuah tugas, namun menghindari pengerjaan dan penyelesaian tugas tersebut berulang kali, yang sebenarnya harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Individu yang melakukan prokrastinasi akan merasakan seolah-olah dirinya memiliki kemampuan yang lebih baik dan merasakan tantangan mengerjakan tugas dalam batas waktu yang sempit. (Lowman, dalam Van Wyk, 2004: 9).

Sedangkan prokrastinasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penundaan atau penghindaran tanpa arti yang dilakukan oleh karyawan secara berulang-ulang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berdampak negatif terhadap pekerjaannya.

Tiga karakteristik prokrastinasi adalah sebagai berikut (Van Wyk, 2004: 24-25).

a. Pengulangan yang berbahaya (*Vicious cycles*)

Pengulangan yang berbahaya adalah beberapa faktor yang terjadi secara berulang-ulang dan menjadi sebuah pola yang terus berulang. Penghindaran yang berasal dari emosi negatif seperti rasa malu dan ketakutan akan berakibat pada keterlambatan kerja, dimana keterlambatan

ini akan menimbulkan emosi negatif yang lebih besar intensitasnya, yang berakhir pada penghindaran lebih jauh lagi.

b. Perkiraan waktu yang tidak realistik (*Unrealistic sense of time*)

Perkiraan waktu yang tidak realistik adalah dimana individu merasa memiliki sisa waktu yang banyak sebelum batas waktu penyelesaian tugas dan merasa hanya sedikit waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sehingga rencana dan jadwal yang dibuat pun tidak berguna.

c. Ketergantungan terhadap inspirasi (*Dependance on inspiration*)

Ketergantungan terhadap inspirasi adalah cara berpikir yang meyakini untuk bekerja diperlukan inspirasi dan harapan jika esok hari akan memberikan inspirasi yang lebih banyak.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 61). Berdasarkan pengertian diatas, maka populasinya adalah karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia. Pemilihan PT.Coca-cola Bottling Indonesia sebagai populasi didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, PT. Coca-cola Bottling Indonesia sebagai perusahaan minuman multinasional memiliki target penjualan produknya per hari dalam jumlah yang besar. Dibutuhkan keyakinan yang kuat dari karyawan untuk bisa mencapai target ini. Kedua, dengan adanya hal tersebut, diasumsikan karyawan akan memiliki

kecenderungan menunda tugas, sebagai bentuk resistansi atau ketidakmampuan terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Sampel Penelitian

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan pada penelitian yang ingin melihat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2008: 85). Dari hasil penentuan sampel, ditentukan sampel sebanyak 70 orang karyawan. Pada proses pengumpulan data, data dari 9 orang sampel tidak dapat diproses sehingga jumlah sampel yang dapat diolah datanya menjadi 61 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiarto (2003:16) mengemukakan bahwa metode atau teknik pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya seperti:

1. Teknik Pengambilan Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Teknik pengambilan data primer yang dilakukan oleh peneliti adalah angket atau kuesioner. Angket adalah pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden, yaitu salesman.

F. Pengembangan Instrumen Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap data mengenai variabel efikasi diri dan kecenderungan prokrastinasi kerja. Untuk melaksanakan hal tersebut, maka dibutuhkan alat pengumpul data (instrumen) yang tepat dan sesuai dengan konstruk masing-masing variabel. Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instrumen Efikasi Diri

Instrumen untuk mengukur efikasi diri karyawan yang digunakan dalam penelitian berbentuk angket dengan jumlah item sebanyak 43 item dalam bentuk pernyataan. Instrumen ini dikembangkan oleh peneliti dan rekan-rekan berdasarkan *Guide for Constructing Self-efficacy Scales* (Bandura, 2006: 307-335). Sesuai dengan tujuannya, instrumen ini diperuntukkan bagi karyawan atau anggota organisasi. 43 item pada instrumen ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Berikut kisi-kisi instrumen efikasi diri karyawan, dapat dilihat melalui tabel 3.1.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR DAN DEFINISI OPERASIONALNYA	INDIKATOR/ FAKTOR	NO. ITEM
1.	<i>Magnitude</i> atau <i>Level</i> (Keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk: membuat perencanaan dalam melaksanakan tugas, mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, dan menyelesaikan tugas-tugas).	Memiliki pandangan yang optimis.	1, 14, 27, 39, 43.
		Berminat terhadap tugas.	2, 15, 28.
		Memandang tugas sebagai tantangan bukan sebagai beban.	3, 16, 29.
		Merencanakan penyelesaian tugas.	4, 17, 30.

		Mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi.	5, 18.
		Kemampuan dalam menyelesaikan tugas.	6, 19, 31, 40.
2.	<i>Strenght</i> (Keyakinan karyawan akan kemampuan yang dimilikinya, merujuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan)	Berkomitmen untuk melaksanakan tugas.	7, 20, 32, 41.
		Bertahan menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun.	8, 21, 33.
		Memiliki keuletan dalam melaksanakan tugas.	9, 22, 34.
		Yakin akan kemampuan yang dimiliki.	10, 23, 35.
3.	<i>Generality</i> (Keyakinan karyawan tentang kemampuannya dalam menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya. Berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku)	Belajar dari pengalaman.	11, 24, 36
		Menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan cara yang baik dan positif.	12, 25, 37
		Memiliki cara menangani stres yang tepat.	13, 26, 38, 42

Instrumen efikasi diri menggunakan skala penilaian *summated ratings* atau biasa dikenal dengan skala *Likert*. Skala *summated ratings* merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai penentuan nilai skalanya (Azwar, 2007: 139).

Format respon skala *Likert* umumnya menggunakan lima pernyataan sikap. Menurut Bandura (2006: 312) skala efikasi diri lebih baik menggunakan 11 respon sikap dengan interval 0-10, atau 0-100, dimulai dari 0 (“Tidak sanggup”); melalui tingkat keyakinan rata-rata, 5 atau 50 (“cukup mampu melakukannya”); hingga keyakinan penuh, 10 atau 100 (“Sangat mampu melakukannya”). Hal ini dimaksudkan agar skala yang dibuat lebih sensitif dan lebih reliabel. Hal ini telah dibuktikan oleh Pajeres, Hartley, &

Valiante (Bandura, 2006: 312), bahwa format respon 0-100 merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan skala efikasi diri dengan format respon 1-5. Oleh karena itu, format respon yang digunakan dalam instrumen ini menggunakan format 0-10.

2. Instrumen Kecenderungan Prokrastinasi Kerja

Instrumen untuk mengukur kecenderungan prokrastinasi kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian berbentuk angket. Instrumen ini dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan tiga karakteristik prokrastinasi yang dirumuskan oleh Van Wyk (2004: 24-25). Instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja terdiri dari 52 item pernyataan yang ditampilkan dalam bentuk skala. Berikut kisi-kisi instrumen efikasi diri karyawan, dapat dilihat melalui tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen
Kecenderungan Prokrastinasi Kerja

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR DAN DEFINISI OPERASIONALNYA	ASPEK	INDIKATOR/FAKTOR	NO. ITEM
1.	Pengulangan yang Berbahaya (<i>Vicious Cycles</i>) Pengulangan yang berbahaya adalah beberapa faktor yang terjadi secara berulang-ulang dan menjadi sebuah pola yang terus berulang. Penghindaran yang berasal dari emosi negatif seperti rasa malu dan ketakutan akan berakibat pada keterlambatan kerja, dimana	Keterlambatan Kerja	Kebiasaan (<i>Habit</i>)	1, 28, 41
		Emosi Negatif	Rasa Malu (<i>Shame</i>)	15, 29, 42
			Permusuhan (<i>Hostility</i>)	2, 16, 43
			Perasaan Tidak Mampu (<i>Feelings of Inadequacy</i>)	3, 17, 30, 44, 45
		Penghindaran	Perasaan Tidak Nyaman (<i>Discomfort</i>)	4, 18, 31

	keterlambatan ini akan menimbulkan emosi negatif yang lebih besar intensitasnya, yang berakhir pada penghindaran lebih jauh lagi.		Kurangnya Keahlian (<i>Skill Deficit</i>)	5, 32, 46
			Takut akan Kesuksesan (<i>Fear of Success</i>)	6, 19, 33
			Takut akan Kegagalan (<i>Fear of Failure</i>)	20, 34, 47
			Kebosanan (<i>Boredom</i>)	7, 21, 35
2.	Perkiraan Waktu yang Tidak Realistik (<i>Unrealistic Sense of Time</i>) Perkiraan waktu yang tidak realistis adalah dimana individu merasa memiliki sisa waktu yang banyak sebelum batas waktu penyelesaian tugas dan merasa hanya sedikit waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, sehingga rencana dan jadwal yang dibuat pun tidak berguna.	Perkiraan Waktu	Sindrom Menit Terakhir (<i>Last Minute Syndrome</i>)	8, 22, 36, 48, 49 (-)
		Rencana dan Jadwal	Ketidakteraturan (<i>Disorganization</i>)	9, 23, 50
			Pemberontakan dan Resistansi (<i>Rebellion and Resistance</i>)	10, 24, 37
			Kebingungan (<i>Confusion</i>)	11, 38, 51
3.	Ketergantungan Terhadap Inspirasi (<i>Dependance on Inspiration</i>) Ketergantungan terhadap inspirasi adalah cara berpikir yang meyakini untuk bekerja diperlukan inspirasi dan harapan jika esok hari akan memberikan inspirasi yang lebih banyak.	Keyakinan Terhadap Inspirasi	Kurangnya Motivasi terhadap Tugas (<i>Lack of Motivation for a Task</i>)	12, 25, 39
			Perfeksionisme (<i>Perfectionism</i>)	13, 26, 40
		Keyakinan Terhadap Esok Hari	Sulit Mengambil Keputusan (<i>Indecisiveness</i>)	14, 27, 52

Instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja juga menggunakan skala *Likert* dengan format respon lima pernyataan sikap, yakni “Hampir Selalu”, “Sering”, “Kadang-kadang”, “Jarang”, dan “Hampir Tidak Pernah”. Format ini digunakan dengan pertimbangan, instrumen ini digunakan untuk

mengukur intensitas pola-pola perilaku pengulangan, sehingga kurang cocok apabila digunakan format 0-10 atau 0-100. Pola penyekoran instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Pola Penyekoran Instrumen
Kecenderungan Prokrastinasi Kerja

Pilihan Jawaban	Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Hampir Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Hampir Tidak Pernah	1	5

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal, yakni pengujian reliabilitas dengan menggunakan satu bentuk instrumen yang hanya dipakai sekali pada satu kelompok subjek atau *single-trial administration* (Azwar, 2007). Uji reliabilitas instrumen dilakukan setelah mengeliminasi item-item pernyataan yang dinyatakan tidak valid.

1. Validitas Instrumen

Validitas merupakan tingkat kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Azwar, 1997). Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk mengetahui tingkat akurasi atau ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas instrumen dilakukan melalui dua tahapan. Pertama, uji validitas isi yang dilakukan sebelum tahap uji coba. Uji validitas isi bertujuan

untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes tersebut (Azwar, 2007). Uji validitas isi dilakukan oleh ahli yang disebut juga dengan *professional judger*, yakni para ahli yang kompeten dalam instrumentasi, karena menurut Azwar (2007) pengujian validitas isi tidak melalui perhitungan statistik, melainkan dengan penilaian rasional. Ahli tersebut melakukan seleksi terhadap item-item yang ada dalam kedua instrumen dan memberikan rekomendasi untuk memperbaiki item-item yang kurang valid.

Kedua, uji validitas item yang dilakukan setelah diperoleh data hasil uji coba. Uji validitas item dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item dengan skor total item (Azwar, 1997, 1999). Interkorelasi yang tinggi antara skor tiap item dan skor totalnya dapat dianggap bukti bahwa tes secara keseluruhan mengukur satu sifat atau satu variabel yang sama. Perhitungan matematisnya menggunakan *software* SPSS 12.0 *for Windows*, dimana syarat minimum untuk suatu item pernyataan dianggap valid adalah $r \geq 0,3$ (Azwar, 2008: 65).

a. Instrumen efikasi diri

Pengujian validitas instrumen efikasi diri dilakukan terhadap 43 item. Hasil uji validitas menunjukkan tidak ada item yang tidak valid, atau dengan kata lain, seluruh item valid.

b. Instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja

Pengujian validitas instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja dilakukan terhadap 52 item. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 5 item yang

tidak valid. Rincian dari item-item pada instrumen ini dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Item Valid dan Tidak Valid
Pada Instrumen Kecenderungan Prokrastinasi Kerja

Item Valid	Item Tidak Valid
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 48, 50, 51, 52	13, 29, 43, 45, 49

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan suatu instrumen (Arikunto, 2006).

Uji reliabilitas instrumen dilakukan melalui perhitungan matematis, dengan menggunakan rumus Alpha melalui bantuan *software* SPSS 12.0 for *Windows*. Berikut rumus Alpha yang digunakan dalam penelitian:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2006: 196)

Keterangan :

- r_{xy} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan atau soal
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Dari hasil perhitungan matematis melalui rumus korelasi Alpha, akan didapat angka yang menunjukkan koefisien realibilitas suatu instrumen. Koefisien reliabilitas memiliki makna sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interprestasi Koefisien Korelasi

SKOR	KRITERIA
0,00 – 0,20	Derajat reliabilitas hampir tidak ada, korelasi sangat lemah
0,21 – 0,40	Derajat reliabilitas hampir rendah, korelasi rendah
0,41 – 0,70	Derajat reliabilitas sedang, korelasi cukup berarti
0,71 – 0,90	Derajat reliabilitas tinggi, korelasi tinggi
0,91 – 1,00	Derajat reliabilitas tinggi sekali, korelasi sangat tinggi

(Guilford dalam Soleh, 2005: 187)

Hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 12.0 for *Windows* menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen efikasi diri adalah 0,982 sedangkan instrumen kecenderungan prokrastinasi kerja menunjukkan angka reliabilitas sebesar 0,931. Berdasarkan pedoman interpretasi reliabilitas dari Guilford, kedua instrumen penelitian menunjukkan data reliabilitas yang sangat tinggi.

H. Kategorisasi Skala

Jenis kategorisasi skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi jenjang, yakni pengelompokkan secara bertingkat menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2008). Menurut Azwar (2008), jumlah jenjang pada kategorisasi biasanya berjumlah antara tiga hingga lima. Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian menggunakan kategorisasi skala lima jenjang.

1. Kategorisasi Skala Efikasi Diri Karyawan

Pengkategorisasian data hasil penelitian dilakukan dengan membagi data menjadi lima kategori, yakni kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi data untuk melihat efikasi diri karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 3.6
Kategorisasi Skala Efikasi Diri Karyawan

Kriteria	Interval
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5\sigma$

(Ihsan, 2009)

Keterangan:

X = jumlah skala efikasi diri dari masing-masing responden

μ = rata-rata (*mean*) skala efikasi diri dari 61 responden

σ = deviasi standar (*standart deviation*)

2. Kategorisasi Skala Kecenderungan Prokrastinasi Kerja Karyawan

Pengkategorisasian data hasil penelitian dilakukan dengan membagi data menjadi lima kategori, yakni kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi data untuk melihat kecenderungan prokrastinasi kerja karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 3.7
Kategorisasi Skala Kecenderungan
Prokrastinasi Kerja Karyawan

Kriteria	Interval
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,5\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$
Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,5\sigma$

(Ihsan, 2009)

Keterangan:

X = jumlah skala efikasi diri dari masing-masing responden

μ = rata-rata (*mean*) skala efikasi diri dari 61 responden

σ = deviasi standar (*standart deviation*)

I. Pengumpulan Data

1. Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan yang dilakukan sebelum mengumpulkan data penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan masalah yang akan diteliti.
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang akan diteliti.
- c. Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.
- d. Menetapkan populasi, sampel penelitian dan teknik *sampling*.
- e. Melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
- f. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan masalah yang akan diteliti
- g. Mempresentasikan proposal penelitian dalam Seminar Psikologi Industri dan Organisasi, kemudian melakukan perbaikan proposal penelitian.

- h. Mengajukan proposal yang telah diperbaiki kepada Dewan Bimbingan Skripsi untuk disahkan.
- i. Membuat surat izin penelitian yang dimulai dari Jurusan Psikologi, kemudian diajukan ke fakultas, lalu disampaikan ke HRDM PT. Coca-cola Bottling Indonesia.

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia yang menjadi sampel penelitian
- b. Menemui *Sales Center Manager* (SCM).
- c. Mengumpulkan anggota sampel dalam satu ruangan, lewat *briefing* pagi yang dilakukan oleh pihak manajerial.
- d. Menyampaikan prolog sebagai kata pengantar yang berisi maksud dan tujuan pengumpulan data, serta petunjuk pengisian skala.
- e. Membagikan skala kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian.
- f. Mempersilahkan karyawan mengisi skala.
- g. Mengumpulkan skala yang sudah diisi.
- h. Menyampaikan epilog sebagai ucapan terima kasih atas bantuan karyawan.

J. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

1. Verifikasi Data

Verifikasi data bertujuan untuk memeriksa kelengkapan jumlah instrumen yang diisi oleh sampel dan menyeleksi instrumen yang memenuhi syarat. Apabila instrumen sudah lengkap, dilanjutkan dengan proses pengolahan data sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2. Penyebaran Data

Penyebaran data dilakukan berdasarkan cara-cara yang telah ditentukan dan dibahas sebelumnya. Untuk skala efikasi diri menggunakan format respon 0-10, sedangkan untuk skala kecenderungan prokrastinasi kerja menggunakan format respon 1-5, seperti tabel di bawah ini:

Pilihan Jawaban	Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Hampir Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Hampir Tidak Pernah	1	5

3. Pengujian Asumsi Statistik

Teknik pengujian statistik dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji normalitas distribusi data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Hasil uji normalitas menjadi dasar pertimbangan untuk menentukan teknik statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Pengujian normalitas distribusi data dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asym. Sig*

(2-tailed) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Tetapi, jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan *Asym. Sig. (2-tailed)* untuk data efikasi diri karyawan sebesar 0.740 dan data kecenderungan prokrastinasi kerja sebesar 0.909. Berdasarkan angka hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui kedua data tersebut berdistribusi normal, dan selanjutnya, kedua data akan diolah dengan menggunakan statistik parametrik.

b. Uji linieritas regresi

Uji linieritas regresi digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel bebas (efikasi diri) terhadap variabel terikat (kecenderungan prokrastinasi kerja). Uji linieritas regresi yang digunakan adalah uji linieritas regresi sederhana, karena hanya melibatkan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan SPSS 12.0 *for Windows* menunjukkan F hitung sebesar 20,407 dengan tingkat signifikansi 0.000. probabilitas $0.000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan, variabel efikasi diri linier terhadap kecenderungan prokrastinasi kerja.

c. Uji koefisien korelasi *Product moment*

Berdasarkan pertimbangan kedua variabel yang menunjukkan distribusi normal, maka uji korelasi kedua variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product moment* dari Pearson melalui bantuan *software* SPSS 12.0 *for Windows*. Hal ini dilakukan atas dasar

pernyataan Guilford (1954) yang mengatakan data ordinal dapat diperlakukan secara interval jika ada kepastian bahwa distribusi datanya normal. Adapun rumus korelasi *Product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{N \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2007 : 228)

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
- N = jumlah responden penelitian
- X = skor rata-rata dari X
- Y = skor rata-rata dari Y

Pedoman untuk memberikan interpretasi besar kecilnya koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2007 : 231)

d. Uji signifikansi

Uji signifikansi bertujuan mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara efikasi diri dan kecenderungan prokrastinasi kerja karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia. Setelah melakukan uji korelasi dengan menggunakan *Pearson*, didapat harga r (koefisien korelasi), yang selanjutnya disebut r_{hitung} . Selanjutnya, uji signifikansi

dilakukan dengan membandingkan harga harga r_{hitung} dan r_{tabel} (Sugiyono, 2007: 230). Berikut kriteria signifikansi variabel dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
$r_{hitung} > r_{tabel}$	Ho ditolak
$r_{hitung} < r_{tabel}$	Ho diterima

(Sugiyono, 2007: 230)

e. Koefisien determinasi

Penghitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel X yakni tingkat efikasi diri terhadap terhadap variabel Y, yaitu kecenderungan prokrastinasi kerja. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2007: 230)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi