

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia berada pada kategori sedang. Sebagian besar karyawan memiliki cukup keyakinan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil. Karyawan cukup yakin dirinya mampu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakannya agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.
2. Kecenderungan prokrastinasi kerja karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia berada pada kategori sedang. Sebagian besar karyawan memiliki pola-pola penundaan dalam aktivitas-aktivitasnya, namun hal ini tidak berlangsung secara terus-menerus. Karyawan memiliki kemungkinan yang sama besar untuk melakukan dan tidak melakukan prokrastinasi.
3. Semakin tinggi efikasi diri karyawan PT. Coca-cola Bottling Indonesia, maka semakin rendah kecenderungan prokrastinasi kerjanya. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, maka pola-pola penundaan dalam aktivitas-aktivitasnya akan semakin berkurang. Sebaliknya, semakin rendah keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan

tugas, maka pola-pola penundaan dalam aktivitas-aktivitasnya akan meningkat.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, evaluasi, dan tindak lanjut bagi pihak perusahaan dan peneliti lain. Adapun rekomendasi yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak PT. Coca-cola Bottling Indonesia

Sumber-sumber efikasi diri memberikan kontribusi yang penting untuk menciptakan efikasi diri yang kuat dan diperlukan. *Reinforcement* terhadap bagaimana karyawan memandang dan merasakan tugas-tugas yang diberikan, juga memiliki peranan penting. Berikut beberapa rekomendasi bagi pihak perusahaan.

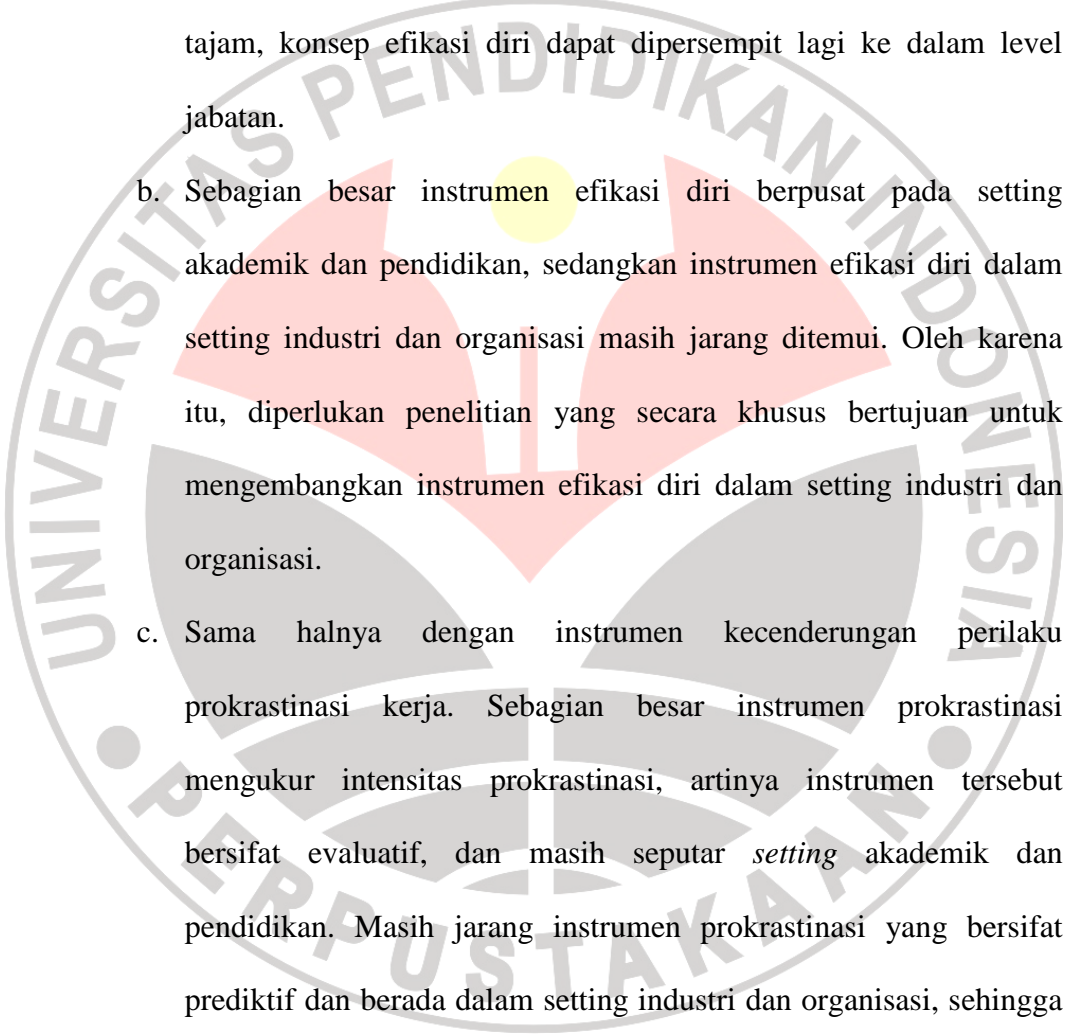
- a. Mendorong dan memfasilitasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat keberhasilan 100%. Kesuksesan dalam menyelesaikan tugas, khususnya tugas yang sulit, akan memberikan pengalaman yang menjadi dasar bagi terbentuknya keyakinan yang kuat dalam diri karyawan. Naiknya efikasi diri seorang karyawan, dapat memicu naiknya efikasi diri karyawan yang lain.
- b. Impelementasi *Vision, Mission & Values* dari PT. Coca-cola Bottling Indonesia secara menyeluruh kepada karyawan. Pengadaan program seperti DIFOTAI (*Delivery In Full On Time And Accurately Invoice*) hendaknya dipahami dan dijalankan sungguh-

sungguh oleh karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan arahan dan kontrol yang kuat dari manager. Manager diharapkan dapat mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan karyawan untuk senantiasa menjalankan *Vision, Mission & Values* melalui program atau kebijakan perusahaan. Figur manager yang kuat di mata karyawan akan memberikan kesan sebagai pemimpin yang mengarahkan dan membimbing, sehingga sikap dan kata-kata positif yang ditunjukkan manager akan meningkatkan efikasi diri karyawan.

- c. *Reinforcement* terhadap cara karyawan memandang dan merasakan tugas. Cara pandang positif terhadap tugas dan emosi-emosi positif yang dimiliki karyawan saat menjalankan tugas akan memberikan kontribusi yang baik terhadap penyelesaian tugas. *Reinforcement* dapat diberikan melalui sugesti-sugesti terhadap karyawan, seperti lewat pengarahan manager saat *briefing*, atau pelatihan berpikir positif. Karyawan juga hendaknya diarahkan untuk memandang tugas sebagai sebuah tantangan, sehingga karyawan selalu berusaha mencapai prestasi terbaik.

## 2. Bagi peneliti lain

Penelitian yang dilakukan mengenai efikasi diri dan kecenderungan prokrastinasi kerja masih memiliki beberapa keterbatasan. Untuk mencapai hasil yang lebih akurat dan tajam, diperlukan beberapa penyesuaian. Berikut beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

- 
- a. Konsep efikasi diri dalam penelitian ini memang sudah spesifik dalam setting industri dan organisasi, namun belum spesifik ke dalam jabatan-jabatan tertentu. Padahal, beberapa tugas dalam jabatan tertentu sifatnya terbatas untuk jabatan tersebut, sehingga tidak bisa digeneralisasikan. Untuk hasil yang lebih akurat dan tajam, konsep efikasi diri dapat dipersempit lagi ke dalam level jabatan.
- b. Sebagian besar instrumen efikasi diri berpusat pada setting akademik dan pendidikan, sedangkan instrumen efikasi diri dalam setting industri dan organisasi masih jarang ditemui. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus bertujuan untuk mengembangkan instrumen efikasi diri dalam setting industri dan organisasi.
- c. Sama halnya dengan instrumen kecenderungan perilaku prokrastinasi kerja. Sebagian besar instrumen prokrastinasi mengukur intensitas prokrastinasi, artinya instrumen tersebut bersifat evaluatif, dan masih seputar *setting* akademik dan pendidikan. Masih jarang instrumen prokrastinasi yang bersifat prediktif dan berada dalam setting industri dan organisasi, sehingga diperlukan penelitian yang secara khusus bertujuan untuk mengembangkan instrumen prokrastinasi dalam *setting* industri dan organisasi, baik yang bersifat evaluatif maupun prediktif.

- d. Penggunaan metode observasi dan wawancara secara maksimal, dan pengamatan terhadap aktivitas karyawan dengan waktu yang lebih lama. Hal ini dilakukan agar pola-pola penundaan yang muncul dapat teramati dengan baik, dan kondisi lingkungan eksternal karyawan juga teramati sehingga dapat diketahui bagaimana kondisi nyata dari lingkungan kerja. Hal ini penting dilakukan, karena lingkungan kerja dinilai memberikan kontribusi terhadap cara karyawan berpikir dan bersikap.

