

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN EMOSI DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN
PT. SURYA MADISTRINDO AREA OFFICE MEDAN**

TESIS

OLEH :

**LUKAS FERNANDO
NPM: 181804022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN EMOSI DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN
PT. SURYA MADISTRINDO AREA OFFICE MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH :

**LUKAS FERNANDO
NPM: 181804022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER PSYCHOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

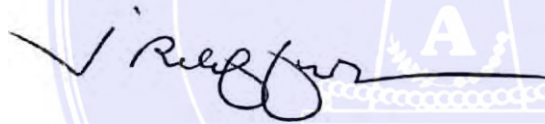
Judul : Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi
dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya
Madistrindo Area Office Medan

Nama : Lukas Fernando

NPM : 181804022

Pembimbing I Menyetujui

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

Ketua Program Studi



Dr. Risydah Fadilah, M.Psi

Direktur

Magister Psikologi

of. Dr. Sri Milayetty, M

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA

Prof. Dr. Retna Astut

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 12 Juli 2020

Yang menyatakan,



Lukas Fernando

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang kosnruktif, dan para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 12 Juli 2020

Penulis

Lukas Fernando

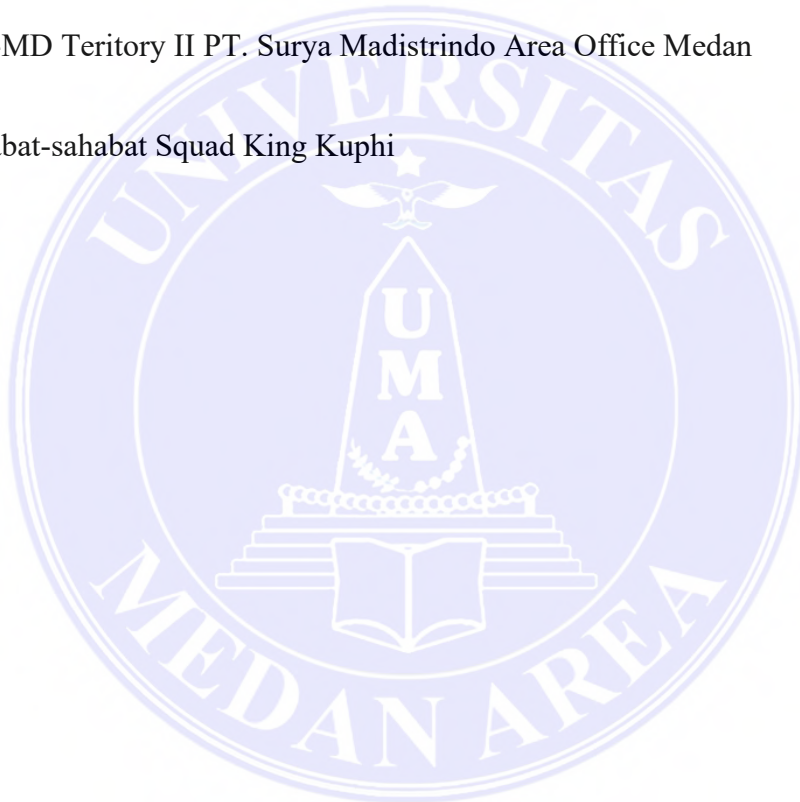
UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons
4. Komisi Pembimbing Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Risydah Fadilah, M.Psi
5. Ibunda, abang, kakak dan adik-adik serta semua saudara/keluarga
6. Cessilia Pasaribu yang selalu mendukung dan menguatkan dalam segala hal
7. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2018

8. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area
9. Responden karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan
10. Area Marketing Manager dan Marketing Supervisor PT. Surya Madistrindo Area Office Medan
11. MD-MD Territory II PT. Surya Madistrindo Area Office Medan
12. Sahabat-sahabat Squad King Kuphi



ABSTRAK

Lukas Fernando. Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 315 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *purposive sampling* berjumlah 60 orang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket kematangan emosi, iklim organisasi dan prokrastinasi kerja yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada hubungan negatif antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari Koefisien (R_{x1y}) = -0,609 dengan p 0.000 < 0.050. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0.371 atau sebesar 37.1%. (2) Ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja yang di koefisien (R_{x2y}) = -0,465 dengan p = 0.000 < 0.050. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,216 atau sebesar 21.6%. (3). Ada hubungan negatif antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x1x2y}) = -0,637 dengan p = 0.000 < 0.050. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,406 atau sebesar 40.6%.

Kata kunci: Kematangan Emosi, Iklim Organisasi, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

Lukas Fernando. *Relationship between Emotional Maturity and Organizational Climate with Employee Procrastination of PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Master Of Psychology Medan Area University.2018*

This study aims to determine empirically the relationship between emotional maturity and organizational climate with the employee work procrastination of PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. The population in this study were 315 people. This study used purposive sampling technique amounted to 60 people. This research uses a quantitative approach. The instrument used was a valid and reliable questionnaire for emotional maturity, organizational climate and work procrastination. This study was analyzed by means of multiple regression analysis. The results showed that: (1) There is a negative relationship between emotional maturity and work procrastination seen from the coefficient (R_{x1y}) = -0.609 with p 0.000 < 0.050. The contribution of emotional maturity to work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.371 or 37.1%. (2) There is a negative relationship between organizational climate and work procrastination which is coefficient (R_{x2y}) = -0.465 with p = 0.000 < 0.050. The contribution of organizational climate to work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.216 or 21.6%. (3). There is a negative relationship between emotional maturity and organizational climate with work procrastination seen from the coefficient value (R_{x1x2y}) = -0.637 with p = 0.000 < 0.050. The contribution of emotional maturity and organizational climate to work procrastination is seen from the value of the coefficient of determination (R^2) = 0.406 or 40.6%.

Keywords: Emotional Maturity, Organizational Climate, Work Procrastination

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Rumusan Masalah	15
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Prokrastinasi	18
2.1.1. Aspek-aspek Prokrastinasi	20
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja	24
2.1.3. Ciri-Ciri Individu Yang Melakukan Prokrastinasi Kerja	26
2.1.4. Jenis-jenis Prokrastinasi Kerja	27
2.2. Kematangan Emosi	29
2.2.1. Aspek-aspek Kematangan Emosi	30
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Emosi	33
2.2.3. Ciri-Ciri Yang Mempengaruhi Kematangan Emosi.....	35
2.3. Iklim Organisasi	37
2.3.1. Aspek-Aspek Iklim Organisasi	39
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	42
2.4. Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Kerja	44
2.5. Hubungan antara Iklim Organisasi	

dengan Prokrastinasi Kerja	47
2.6. Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi	
terhadap Prokrastinasi Kerja	48
2.7. Kerangka Pemikiran	52
2.8. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1. Desain Penelitian	56
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.3. Identifikasi Variabel	57
3.4. Definisi Operasional	58
3.5. Populasi dan Sampel	59
a. Populasi	59
b. Sampel	59
3.6. Teknik Pengambilan Sampel	60
3.7. Metode Pengumpulan Data	61
3.8. Prosedur Penelitian	67

3.8.1. Tahap Persiapan	68
3.8.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	68
3.8.3. Tahap Pengolahan Data	68
3.8.4. Tahap Laporan	69
3.9. Validitas dan Realibitas	69
1. Uji Validitasi	69
2. Uji Reliabilitas	70
3.10. Uji Asumsi Klasik	71
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Linieritas	71
3.11. Uji Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1. Orientasi Kancan	73
4.2. Pelaksanaan Penelitian	73
4.2.1. Persiapan Administrasi	74
4.2.2. Persiapan Alat Ukur	74

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	77
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	
Skala Prokrastinasi Kerja	77
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	
Skala Kematangan Emosi	78
c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	
Skala Iklim Organisasi	79
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	80
1. Uji Normalitas	80
2. Uji Linieritas	81
4.2.5. Pengujian Hipotesis	83
4.2.6. Koefisien Determinasi	87
4.2.7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	88
a. Mean Hipotetik	88
b. Mean Empirik	88
c. Kriteria	88

4.3. Pembahasan	90
4.3.1. Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Kerja	91
4.3.2. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja	95
4.3.3. Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	99
5.1. Simpulan	99
5.2. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

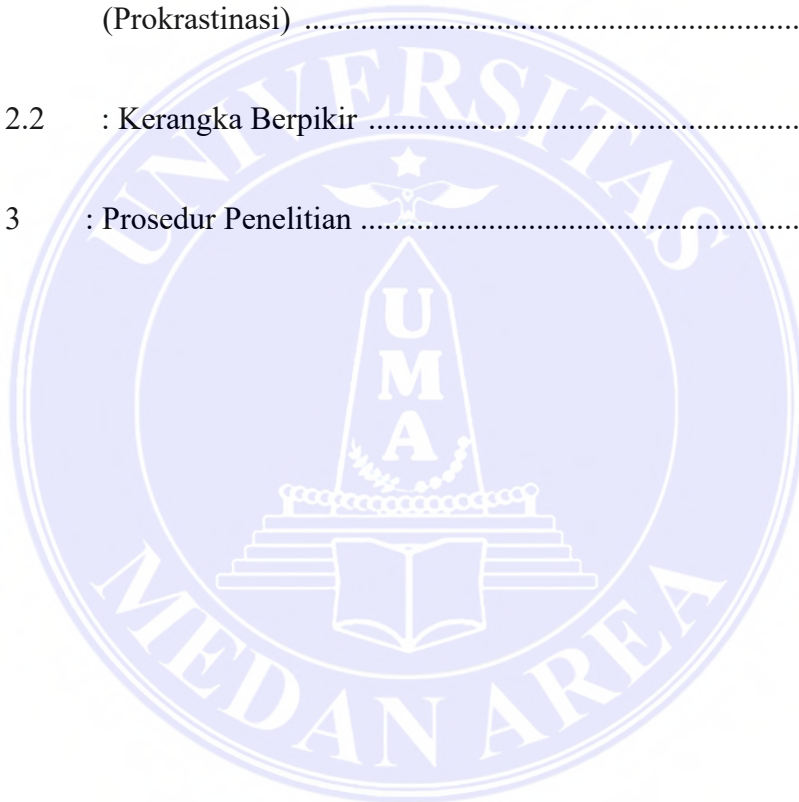
Tabel 3.1	: Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Sebelum Penelitian	64
Tabel 3.2	: Distribusi Aitem Skala Kematangan Emosi Sebelum Penelitian	65
Tabel 3.3	: Distribusi Aitem Skala Iklim Organisasi Sebelum Penelitian	66
Tabel 4.1	: Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem Skala Prokrastinasi Kerja	77
Tabel 4.2	: Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem Skala Kematangan Emosi	78
Tabel 4.3	: Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem Skala Iklim Organisasi	79
Tabel 4.4	: Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	80
Tabel 4.5	: Hasil Perhitungan Uji Linieritas	81
Tabel 4.6	: Hasil Perhitungan Uji Linieritas	82
Tabel 4.7	: Matrik Intekorelasional Analisis Regresi Correlations	84
Tabel 4.8	: Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel	84
Tabel 4.9	: Hasil Uji Signifikan Simultan	85
Tabel 4.10	: Analisis Regresi Berganda Coefficients	85
Tabel 4.11	: Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda	86

Tabel 4.12	: Koefisien Determinasi Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja	87
Tabel 4.13	: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Model Hubungan antara Variabel Bebas (Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja PSikososial) dengan Variabel Terikat (Prokrastinasi)	51
Gambar 2.2	: Kerangka Berpikir	54
Gambar 3	: Prosedur Penelitian	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	105
1. Data Tryout	106
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	110
Lampiran B	124
1. Uji Normalitas	125
2. Uji Linieritas	128
3. Uji Regresi Berganda	135
Lampiran C	157
1. Alat Ukur Penelitian	158
Lampiran D	167
1. Surat Penelitian	167

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi saat ini telah merambah cepat ke seluruh pelosok dunia, tak terkecuali bangsa Indonesia disertai perkembangan teknologi yang semakin canggih. Globalisasi sering diterjemahkan dengan arti betapapun kecilnya sesuatu yang disampaikan oleh siapapun, dimanapun dan kapanpun, dengan cepat dapat menyebar ke seluruh pelosok dunia, baik berupa ide, gagasan, data, informasi, produksi, temuan obat-obatan, pembangunan, pemberontakan, sabotase, dan sebagainya. Karena begitu disampaikan saat itu pula diketahui oleh semua orang di seluruh dunia. Globalisasi pada hakikatnya adalah suatu proses dari gagasan yang dimunculkan, kemudian ditawarkan untuk diikuti oleh bangsa lain yang akhirnya sampai pada suatu titik kesepakatan bersama dan menjadi pedoman bersama bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia. Globalisasi berlangsung di semua bidang kehidupan seperti bidang ideologi, politik, pendidikan, dan terutama pada bidang ekonomi.

Dalam menghadapi globalisasi tersebut, pada saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri dan bersaing dalam dunia bisnis. Persaingan tersebut biasanya menimbulkan perbedaan antara perusahaan yang kuat dan yang lemah. Perusahaan adalah lembaga yang organisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam Pasal 1 Undang-Undang RI No.3 Tahun 2003 tentang perusahaan, perusahaan adalah: “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang

perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Perusahaan juga mempunyai fungsi essential untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia, yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Perusahaan yang kuat akan terus maju dan berkembang sedangkan perusahaan yang lemah akan mengalami kemunduran dan kebangkrutan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat dan perusahaan tidak memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal saja seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Dalam membentuk kekuatan dan kelemahan perusahaan, sangat bergantung pada seluruh elemen yang ada dalam perusahaan.

Semua elemen tersebut harus melakukan beberapa unsur yang dapat mendukung terciptanya kesinambungan dalam perusahaan tersebut dan strategi tersebut adalah dengan meningkatkan sumberdaya manusianya karena manusia adalah orang yang melakukan kegiatan atau rangkaian aktivitas untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya

tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam perusahaan yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang dimaksud bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Menurut Hadari Nawawi (2011:40) sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan dimana karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan adalah penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan.

Karyawan memiliki perbedaan meliputi jenis kelamin, kinerja dan kebiasaan karyawan. Dalam perbedaan jenis kelamin, terdiri dari perempuan dan laki-laki, dimana masing-masing status memiliki peran yang berbeda, seperti halnya laki-laki diidentikkan dengan kuat, kasar dan rasional sedangkan perempuan lemah, halus lembut dan emosional. Perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar dari pada pria, mereka mengalami emosi lebih hebat, mereka lebih sering menampilkan ekspresi dari emosi baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat nonverbal dan paralinguistik dibanding pria. Pria diajarkan untuk berani, maka mereka harus menunjukkan emosi yang sesuai dengan citra ini, sedangkan wanita disosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah. Oleh sebab itu perbedaan kinerja antara laki –laki dan perempuanpun sering diperhitungkan dalam dunia kerja.

Perbedaan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan kurang terencana dan terburu-buru, para karyawan kurang mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pekerjaan banyak yang terhambat, serta rendahnya kemampuan karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Dan dalam perbedaan kebiasaan karyawan, setiap karyawan memiliki kebiasaan yang beragam, ada yang menginginkan pekerjaan agar cepat selesai, ada pula yang menunda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut ataupun ketika karyawan diberi pekerjaan oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja dan mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan, kadang kala sampai pekerjaan dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. Mengulur waktu dan melakukan penundaan pekerjaan merupakan salah satu tanda ketidaksiapan individu dalam menggunakan waktu secara efektif. Kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu dimana penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan dan ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan tersebut, maka mereka pasti membuat alasan untuk membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu produktivitas seseorang. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi (Knaus, 2010:4).

Knaus (2010:4) juga menyebutkan bahwa prokrastinasi adalah kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu. Penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan. Ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan maka mereka akan membuat alasan untuk membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu

produktivitas seseorang. Prokrastinasi atau penundaan umumnya dipahami sebagai perilaku maladaptif yang dapat menghambat sukses. Prokrastinasi dapat berupa respon tetap dalam mengantisipasi tugas- tugas yang tidak disukai dan dipandang bisa diselesaikan dengan sukses. Prokrastinasi kerja merupakan kegagalan dalam mengerjakan tugas dalam jangka waktu yang diinginkan atau menunda mengerjakan tugas sampai saat-saat terakhir (Seung, dkk 2012:12). Menurut Ghufron dan Rini (2012:156) menyimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu yaitu prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian dan prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Masalah utama dari perilaku prokrastinasi adalah masalah manajemen waktu dan masalah penetapan prioritas. Dari hasil berbagai penelitian ada beberapa masalah yang menyebabkan timbulnya prokrastinasi tersebut. Pertama, karakteristik tugas adalah bagaimana karakter dari pekerjaan atau tugas tersebut. Jika terlalu sulit, kecenderungan orang akan menunda pekerjaan atau tugas tersebut. Kedua, karakteristik kepribadian meliputi kurang percaya diri, moody, dan adanya pikiran irasional terhadap sesuatu sehingga orang akan cenderung menunda pekerjaan jika kurang percaya diri, moody, dan adanya pikiran irasional dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Prokrastinasi, selain menimbulkan masalah pada pekerjaan dan dalam perusahaan yang dapat merusak citra instansi dan merugikan masyarakat, tanpa

disadari oleh pelakunya. Prokrastinasi dapat menyebabkan seseorang kehilangan peluang dan kesempatan yang datang. Menurut dua ahli prokrastinasi, Joseph Ferrari, Ph.D., merupakan seorang Profesor psikologi dari De Paul University di Chicago, dan Timothy Pychyl, Ph.D., seorang professor psikologi dari Carleton University Ottawa, banyak penyebab terbentuknya prokrastinasi ini, hal penting yang perlu kita ketahui ialah; sifat prokrastinasi terbentuk dari lingkungan dan bukan akibat faktor keturunan. Kebiasaan ini tumbuh tidak secara langsung dalam keluarga dan merupakan respons terhadap gaya otoriter yang diterapkan orang tua. Prokrastinasi bahkan bisa menjadi salah satu bentuk pembebasan. Sekitar 20 persen masyarakat mengidentifikasi dirinya sebagai pengidap kronis prokrastinasi. Bagi mereka, prokrastinasi adalah gaya hidup meskipun bukan berarti kegagalan dalam beradaptasi. Prokrastinasi bukanlah hal sepele, meskipun sebagai budaya kita tidak menganggap hal ini sebagai masalah. Kebiasaan ini merupakan wujud dari problem serius dari pengendalian diri. Prokrastinasi bukanlah masalah dalam manajemen waktu atau perencanaan. Para pengidap prokrastinasi tidaklah berbeda dalam hal kemampuan memperhitungkan waktu, meskipun mereka lebih optimistis ketimbang yang lain. Pengidap prokrastinasi secara aktif mencari-cari kekacauan atau kebingungan, khususnya seseorang yang tidak memiliki komitmen serius. Para pengidap, prokrastinasi kerap membohongi dirinya sendiri, seperti misalnya mengatakan, “Saya merasa lebih suka melakukannya esok hari” atau “Saya biasa bekerja dalam tekanan”. Namun faktanya, mereka tidak bergegas keesokan harinya untuk bekerja atau melakukan yang terbaik di saat berada dalam tekanan. Selain itu, mereka melindungi perasaan dirinya dengan mengatakan

“Ini tidaklah penting”. Kebohongan besar yang biasa dilakukan prokrastinator adalah bahwa tekanan waktu akan membuat mereka menjadi lebih kreatif. Buktinya, mereka tidak berubah untuk menjadi lebih kreatif, mereka hanya merasanya. Mereka justru memboroskan modal mereka sendiri (www.kompasiana.com).

Salah satu alasan menunda pekerjaan adalah “menunggu termotivasi”. Orang-orang dengan alasan ini akan mengaku bahwa kinerja mereka lebih baik di bawah tekanan, seperti saat mendekati tenggat waktu. Untuk membuktikan tanggapan ini, Dianne Tice dan William James dari *Association For Psychological Science* (APS) meneliti karyawan untuk melacak pengaruh penundaan (dalam skala tertentu) terhadap kinerja, stres, dan kesehatan umum karyawan dalam satu semester. Studi tersebut menunjukkan, para partisipan ‘prokrastinator’ awalnya merasakan manfaat dari menunda pekerjaan mereka. Ini karena pada awal-awal mereka menunda pekerjaan untuk mengejar kegiatan-kegiatan yang lebih menyenangkan. Namun, seiring berjalannya waktu sanksi atas penundaan itu jauh lebih merugikan. Pada akhirnya, para prokrastinator mendapatkan stres dan penyakit kumulatif yang lebih tinggi. Menurut Tice, menunda pekerjaan sejatinya bukan hanya tidak menyelesaikan pekerjaan tetapi juga membuat pelakunya menjadi lebih menderita dan merusak kesehatan mereka sendiri (<https://tirto.id/>)

Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap prokrastinasi adalah kondisi psikologis individu, dalam hal ini faktor kematangan emosi. Pengertian kematangan emosi menurut Kartono (2011:388) adalah suatu keadaan atau kondisi

mencapai tingkat kedewasaan dari segi perkembangan emosional, oleh karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan emosional seperti pada masa kenak-kanak. Menurut Kapri dan Rani (2014:360) menyebutkan bahwa kematangan emosi tidak berhubungan dengan kematangan fisik karena hal tersebut berbeda dan mereka memaknai kematangan emosi sebagai seberapa baik seorang individu dapat menanggapi suatu situasi yang sedang dihadapinya, mengendalikan emosi dan berperilaku dewasa ketika berhadapan dengan orang lain. Menurut Chaplin (2014:165), kematangan emosi merupakan suatu keadaan atau kondisi tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional, dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan pola emosional yang pantas bagi anak-anak. Menurut Rai dan Khanal (2017:32) kematangan Emosi Ini adalah kemampuan untuk menanggapi situasi secara positif dengan mengendalikan emosi dan berperilaku rasional. Sedangkan menurut Yusuf (2011:197) menyatakan bahwa kematangan emosi adalah kemampuan individu untuk bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, serta mampu menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif.

Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Segal (2010: 27) menyebutkan bahwa emosi berperan penting dalam kehidupan sehari-hari karena emosi adalah jembatan bagi kesadaran diri dalam berhubungan baik secara personal maupun dengan orang lain dan alam. Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati. Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi masalah

emosional adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal organisasi. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin dimana Tagiuri dan Litwin mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul seperti lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan 2016:122).

Wirawan (2016:122) juga mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Sunyoto (2012: 37), mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah “Serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.” Sedangkan menurut Simamora (2011:34) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman

pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Menurut Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.

Sedangkan menurut Steers (dalam Darzanti, 2013:3) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Oleh karena itu, berdasarkan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengontrol dan mengendalikan emosinya secara baik dan tidak terpengaruh oleh rangsangan atau stimulus baik dari dalam maupun dari luar pribadinya lebih tepatnya untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih dapat diterima dan lingkungan kerja memiliki peranan penting terkait dengan perilaku karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai membuat karyawan menjadi nyaman, tenang, bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat prokrastinasi pun dapat seminimal mungkin terjadi pada karyawan, lingkungan kerja dalam hal ini iklim organisasi.

Fenomena gejala-gejala perilaku prokrastinasi juga terlihat pada beberapa karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. PT. Surya Madistrindo berdiri pada tahun 2002, adalah perusahaan yang dimiliki oleh PT Gudang Garam Tbk untuk menjalankan distribusi produk-produk sigaret Gudang Garam. Pada tahun 2009, PT. Surya Madistrindo ditunjuk sebagai distributor tunggal yang memegang kendali

strategi distribusi dan field marketing untuk seluruh wilayah Indonesia termasuk wilayah medan. PT. Surya Madistrindo telah tumbuh dan bertransformasi menjadi perusahaan distribusi rokok yang profesional dan modern. Berawal dari beberapa ribu karyawan, kini PT. Surya Madistrindo telah didukung oleh sumber daya manusia mencapai lebih dari 14 ribu orang yang tersebar pada 12 kantor perwakilan regional dan lebih dari 180 kantor perwakilan area di Indonesia, dimana kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan dateline yang sudah di tentukan, dan sulit mengontrol pekerjaan yang di tugaskan disebabkan oleh ketidak mampuan dalam mengelolah pekerjaannya sehingga pekerjaan tertunda. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil survei wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 - 8 November 2019 terhadap beberapa karyawan dari beberapa divisi di PT. Surya Madistrindo yang mengalami prokastisnasi, antara lain wawancara pada bagian Security yaitu responden yang berinisial M berusia 45 tahun, didapatkan informasi bahwa petugas satpam tersebut terdapat 5 kali bahkan lebih setiap pagi untuk membukakan pintu gerbang bagi karyawan yang terlambat masuk yng tidak sesuai jadwal kerja yaitu pukul 08:00 wib. Atas keterlambatan tersebut karyawan yang terlambat masuk harus mengisi form izin masuk kerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Wawancara lain yang dilakukan dengan staff admin Gudang berinisial L umur 30, didapatkan informasi bahwa sering terjadi ketika subjek ingin meminta tanda tangan Bukti Pengeluaran dan Penerimaan Barang (BPPB) kepada atasannya yaitu

supervisor gudang pada saat selesai jam makan siang namun supervisor gudang tidak berada di ruangannya padahal jam makan siang sudah selesai. Kejadian seperti ini sering dijumpai pada saat jam-jam makan siang telah selesai. Akibat dari perilaku tersebut pengeluaran dan penerimaan barang tertunda sejenak menunggu surat jalan selesai di tanda tangani. Observasi juga dilakukan di departemen HRD tahun 2019 yaitu adanya surat izin keluar kantor yang dilakukan karyawan level staff, supervisor dan manager, ditemukan sebanyak 56 kali dalam setahun dan form izin terlambat masuk kerja sebanyak 29 kali dalam bulan November 2019 dengan alasan keperluan pribadi. Angka tersebut cukup tinggi sehingga menjadi sorotan bagi manajemen PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

Fenomena yang ditemukan peneliti pada karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan, dimana karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan cenderung banyak yang melakukan kegiatan yang mengarah pada perilaku prokratinasi. Hal ini dapat dilihat dari menunda pekerjaan karena terlambat masuk kerja, bercerita disaat jam kerja dan terlalu sering keluar kantor yang menyebabkan meninggalkan sejenak pekerjaan mereka untuk mencari aktivitas lain yang menyenangkan seperti pergi ke mall. Fenomena tersebut ditemukan ketika peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan dan observasi di kantor PT. Surya Madistrindo Area Office Medan pada bagian HRD.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk menjadikannya sebuah karya ilmiah berbentuk tesis dengan judul “Hubungan Antara Kematangan Emosi dan

Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas yaitu adanya perilaku prokrastinasi pada karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan yang berakibat tidak optimalnya pencapaian perusahaan. Terdapat berbagai hal yang melatarbelakangi adanya perilaku prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Berdasarkan hasil penelitan awal melalui wawancara dan obsevasi peneliti dengan beberapa karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan, diidentifikasi masalah-masalah yang berkenaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang sering masuk terlambat. Di meja karyawan terdapat tumpukan berkas-berkas, yang dimana setelah peneliti mencari tahu ternyata berkas tersebut merupakan tumpukan berkas yang harus segera dikerjakan dan diselesaikan. Karyawan yang izin keluar kantor untuk urusan pribadi saat jam kerja, makan bersama-sama sambil mengobrol di luar jam istirahat.
2. Karyawan tidak mampu mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dan tidak dapat menggunakan waktu, serta mengarahkan perilakunya pada pekerjaannya yang utama sehingga pekerjaan terus menumpuk dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

3. Prokrastinasi kerja dipengaruhi ketidaksiapan mental individu karyawan dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan
4. Ketidaksiapan para karyawan terhadap perubahan iklim organisasi yang dipengaruhi oleh adanya peningkatan target kerja dan sebagainya.

1.3.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan?
2. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan?
3. Apakah ada hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan?

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

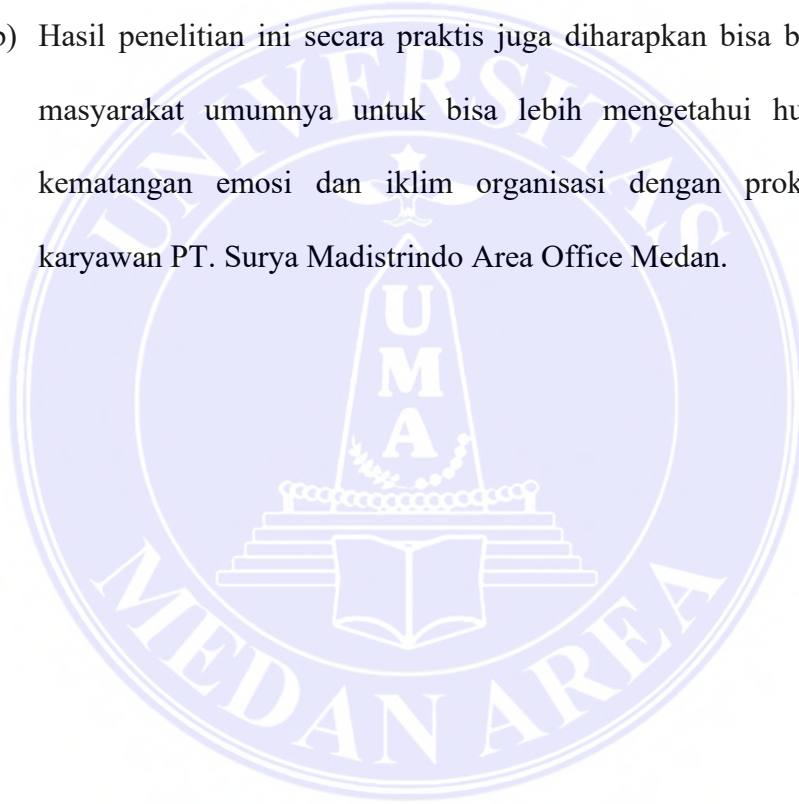
1.5. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan untuk lebih memperkaya ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang psikologi khususnya mengenai hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.
 - b) Penelitian ini bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu psikologi, khususnya tentang hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

2. Secara Praktis

- a) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan kepada perusahaan serta para karyawan untuk mengetahui hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.
- b) Hasil penelitian ini secara praktis juga diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat umumnya untuk bisa lebih mengetahui hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prokrastinasi

Prokrastinasi atau penundaan umumnya dipahami sebagai perilaku maladaptif yang dapat menghambat sukses. Prokrastinasi dapat berupa respon tetap dalam mengantisipasi tugas- tugas yang tidak disukai dan dipandang bisa diselesaikan dengan sukses. Prokrastinasi kerja merupakan kegagalan dalam mengerjakan tugas dalam jangka waktu yang diinginkan atau menunda mengerjakan tugas sampai saat-saat terakhir (Seung, dkk 2012:12)

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa latin procrastination dengan awalan “pro” yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran “crastinus” yang berarti keputusan hari esok. Jika digabungkan menjadi “menangguhkan” atau “menunda sampai hari berikutnya” (Ghufron & Rini, 2012:150). Ghufron dan Rini (2012:156) juga menyimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu:

- 1) Prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan sesuatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan,
- 2) Prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah pada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respon

tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irrasional,

- 3) Prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hidayah & Atmoko (2014:81), prokrastinasi adalah kegagalan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan. Prokrastinasi merupakan tindakan sia-sia dalam menunda tugas. Perilaku prokrastinasi adalah kebiasaan menunda memulai mengerjakan dan menunda menyelesaikan pekerjaan. Perilaku prokrastinasi diukur dengan menghitung hari keterlambatan mulai mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas. Keterlambatan diartikan sebagai kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam memulai mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas (Hidayah & Atmoko, 2014:81).

Menurut Warsiyah (2015:47), prokrastinasi merupakan masalah yang penting karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Prokrastinasi yaitu penundaan mengerjakan tugas-tugas. Prokrastinasi juga merupakan penghindaran yang disebabkan dari ketidaksenangan terhadap tugas dan lainnya. Prokrastinasi dapat menjadi kebiasaan dan akan selalu dilakukan dalam menghadapi tugas dengan keyakinan irasional.

Sedangkan Menurut Knaus (2010:4) prokrastinasi adalah kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu. Penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan. Ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan maka mereka akan membuat alasan untuk membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu produktivitas seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku yang tidak efisien dalam penggunaan waktu, kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran tugas, yang seharusnya hal itu tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar dan penundaan tersebut 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.

2.1.1. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

Ferrari (dalam Ghufro dan Rini, 2012:158) mengatakan bahwa prokrastinasi kerja dapat dimanifestasikan dalam beberapa aspek tertentu yang dapat diukur dan diamati yaitu:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas.

Individu yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa pekerjaan yang dihadapinya harus segera diselesaikan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi cenderung menunda-nunda untuk memulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikannya sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakannya sebelumnya.

b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.

Individu yang melakukan prokrastinasi cenderung memerulukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan tanpa memperhitungkan waktu yang dimilikinya. Tindakan tersebut yang terkadang mengakibatkan individu tiak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan berarti individu yang mengerjakan pekerjaan cenderung tidak dapat cepat dalam mengerjakan perkejaannya sehingga perkejaan selesai dengan waktu yang lama.

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.

Individu prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Individu prokrastinator cenderung sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi dateline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri. Seseorang biasanya merencanakan waktu untuk mengerjakan sesuatu, akan tetapi pada waktunya tiba mereka tidak juga melakukan pekerjaan yang telah

direncanakan sendiri. Akibatnya, pekerjaan menjadi terlambat dikerjakan bahkan mereka dapat gagal mengerjakan tugas secara memadai.

d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

Individu prokrastinator cenderung dengan sengaja tidak segera menyelesaikan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (koran, majalah, dll), nonton, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Menurut Steel (dalam dalam Fitriyah & Lukmawati, 2016:68) aspek-aspek prokrastinasi terdiri dari empat antara lain:

1. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *dateline* mereka berorientasi pada, masasekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang. Prokrastinator tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan, tetapi ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau menunda menyelesaikannya jika ia sudah memulai pekerjaannya tersebut. Hal ini mengakibatkan individu tersebut gagal memprediksikan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas.
2. *Intention-action*, celah antara keinginan dan tindakan. Perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan karyawan dalam mengerjakan tugas walaupun karyawan tersebut punya

keinginan untuk mengerjakannya. Ini terkait pula dengan kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu. Seorang karyawan mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugasnya pada waktu yang telah ia tentukan sendiri, akan tetapi saat waktunya sudah tiba dia tidak juga melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sehingga menyebabkan keterlambatan atau bahkan kegagalan dalam menyelesaikan tugas secara memadai

3. *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi. Perilaku menunda-nunda akan membawa perasaan tidak nyaman pada pelakunya, konsekuensi negatif yang ditimbulkan memicu kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi. Pada mulanya karyawan tenang karena merasa waktu yang tersedia masih banyak dan tanpa terasa waktu sudah hampir habis, ini menjadikan mereka merasa cemas karena belum menyelesaikan tugas.
4. *Perceived ability* atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Walaupun prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan gagal menyebabkan seseorang menyalahkan dirinya sebagai yang tidak mampu, untuk menghindari munculnya dua perasaan tersebut maka

seseorang dapat menghindari tugas-tugas karena takut akan pengalaman kegagalan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja actual, melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan, *perceived time, intention-action, emotional distress* dan *perceived ability*.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari (dalam Ghufon dan Rini, 2012:158) faktor-faktor yang menyebabkan prokrastinasi ada dua macam yaitu faktor dari dalam individu (internal) dan faktor dari luar individu (eksternal):

a. Faktor internal

Faktor internal yang berasal dari dalam diri sendiri yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis individu:

1) Kondisi fisik

Orang dengan kondisi fisik yang kurang sehat maka ia akan cenderung malas melakukan sesuatu. Sehingga ia memiliki alasan untuk menunda-nunda pekerjaannya.

2) Kondisi psikologis

Kondisi psikologis itu termasuk pola kepribadian yang dimiliki individu yang ikut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya *trait*

kemampuan sosial yang tercermin dalam *self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Aspek lain dalam diri individu yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kematangan emosi, harga diri, efikasi diri, *self conscious*, *self critical* dan *self control*.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Lingkungan di luar individu tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang laten, banyaknya tugas dan hal lainnya.

Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:158) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang sering mengakibatkan prokrastinasi antara lain; rendahnya kontrol diri (*self control*), kesadaran diri (*self consciousness*), Harga diri (*self esteem*), keyakinan diri (*self efficacy*), kematangan emosi dan adanya kecemasan sosial

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kondisi fisik seperti kelelahan, dan kesehatan individu sedangkan kondisi psikologis seperti perasaan, sikap, harga diri, efikasi diri, kematangan emosi, kecemasan sosial, *self conscious*, *self critical* dan *self control*. Faktor lainnya ialah faktor eksternal yang meliputi kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi seperti teman bergaul, masyarakat dan juga tingkat pengawasan dalam lingkungan.

2.1.3. Ciri-Ciri Individu Yang Melakukan Prokrastinasi Kerja

Menurut Burka dan Yuen (2010:18), seorang yang melakukan prokrastinasi (prokrastinator) memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang disebut sebagai “kode prokrastinasi”. Kode prokrastinasi ini merupakan cara berpikir yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yang dipengaruhi oleh asumsi-asumsi tidak realistis. Kode-kode prokrastinasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kurang percaya diri

Individu yang menunda biasanya berjuang dengan perasaannya yang kurang percaya diri dan kurang menghargai diri sendiri. Individu yang demikian ini kemungkinan ingin berada pada penampilan yang bagus sehingga menunda. Prokrastinator merasa tidak sanggup menghasilkan sesuatu dan terkadang menahan ide-ide yang dimilikinya karena takut tidak diterima orang lain.

b. Perfeksionis

Prokrastinator merasa bahwa segala sesuatunya itu harus sempurna. Lebih baik menunda daripada bekerja keras dan mengambil resiko kemudian dinilai gagal. Prokrastinator akan menunggu sampai dirasa saat yang tepat bagi dirinya untuk bertindak agar dapat memperoleh hasil yang sempurna

c. Tingkah laku menghindari

Prokrastinator menghindari tantangan. Segala sesuatu yang dilakukannya, bagi prokrastinator seharusnya terjadi dengan mudah dan tanpa usaha.

Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:156) juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yaitu:

a. Pikiran irasional

Pikiran irasional yang dimiliki prokrastinator ini tampak jelas dari ketidak efisiennya dalam mengerjakan sesuatu.

b. Takut gagal

Seorang prokrastinator yang takut gagal biasanya memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuannya sehingga menyebabkannya kekhawatiran dan memilih untuk menunda daripada gagal.

c. Tingkah laku menghindari.

Tingkah laku yang nampak jelas dari prokrastinator adalah menghindari tugas-tugas yang dirasa penting dan lebih memilih mengerjakan tugas yang lebih menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan individu yang melakukan prokrastinasi kerja memiliki karakteristik sebagai berikut, yaitu kurang percaya diri, perfeksionis, pikiran irasional, takut gagal, serta kecenderungan melakukan tindakan menghindari.

2.1.4. Jenis-jenis Prokrastinasi Kerja

Banyak ahli yang membedakan prokrastinasi berdasarkan manfaat dan tujuan melakukannya. Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:157) membagi prorastinasi menjadi dua jenis yaitu:

a. Prokrastinasi bertujuan (*Functional Procrasyination*)

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

b. Prokrastinasi tanpa tujuan (*Dysfunctional Procrastination*)

Penundaan yang dilakukan tidak bertujuan dan berakibat buruk terhadap performansi individu serta menimbulkan masalah. Ada dua bentuk *Dysfunctional Procrastination*, yaitu:

1). *Decisional Procrastination*

Suatu penundaan dalam mengambil suatu keputusan. Bentuk prokrastinasi ini merupakan awal dari pikiran untuk menunda melakukan suatu tindakan dalam menghadapi situasi yang dipersepsikan penuh dengan tekanan bagi individu. Prokrastinasi dilakukan sebagai suatu bentuk *coping* yang digunakan untuk menyesuaikan diri dalam mengambil keputusan di situasi penting. Prokrastinasi jenis ini terjadi akibat kegagalan dalam memahami tugas yang kemudian menimbulkan konflik dalam diri individu, sehingga akhirnya seseorang menunda untuk memutuskan sesuatu. *Decisional Procrastination* berhubungan dengan kelupaan, kegagalan proses kognitif, akan tetapi tidak berkaitan dengan kurangnya tingkat intelegensi individu.

2). *Behavioral Procrastination* atau *Avoidance Procrastination*

Suatu penundaan dalam perilaku tampak. Penundaan dilakukan sebagai suatu cara untuk menghindari tugas yang dirasa tidak menyenangkan dan sulit

untuk dilakukan. Prokrastinasi dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam menyelesaikan suatu tugas, yang akan mendatangkan penilaian negatif tentang dirinya atau mengancam harga dirinya, sehingga individu menunda untuk melakukan sesuatu yang nyata berhubungan dengan tugasnya. Penghindaran dalam prokrastinasi jenis ini berhubungan dengan presentasi diri, keinginan untuk menjauhkan diri dari tugas yang menantang dan impulsivitas. Penundaan ini merupakan kecenderungan umum untuk menunda tugas sehari-hari, yang kemudian penundaan ini akan meluas ke bidang kehidupan lainnya.

Jenis prokrastinasi dalam penelitian ini adalah prokrastinasi yang disfungsional. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan jenis prokrastinasi ini membawa dampak negatif pada performan si individu.

2.2. Kematangan Emosi

Pengertian kematangan emosi menurut Kartono (2011:388) adalah suatu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari segi perkembangan emosional, oleh karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan emosional seperti pada masa kenak-kanak.

Menurut Kapri dan Rani (2014:360) menyebutkan bahwa kematangan emosi tidak berhubungan dengan kematangan fisik karena hal tersebut berbeda dan mereka memaknai kematangan emosi sebagai seberapa baik seorang individu dapat

menanggapi suatu situasi yang sedang dihadapinya, mengendalikan emosi dan berperilaku dewasa ketika berhadapan dengan orang lain.

Menurut Chaplin (2014:165), kematangan emosi merupakan suatu keadaan atau kondisi tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional, dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan pola emosional yang pantas bagi anak-anak.

Menurut Rai dan Khanal (2017:32) kematangan Emosi Ini adalah kemampuan untuk menanggapi situasi secara positif dengan mengendalikan emosi dan berperilaku rasional. Sedangkan menurut Yusuf (2011:197) menyatakan bahwa kematangan emosi adalah kemampuan individu untuk bersikap toleran, merasa nyaman, mempunyai kontrol diri sendiri, perasaan mau menerima dirinya dan orang lain, serta mampu menyatakan emosinya secara konstruktif dan kreatif.

Berdasarkan uraian diatas kematangan emosi menurut para ahli adalah kondisi atau keadaan mencapai tingkat kedewasaan dalam perkembangan emosional seseorang yang lebih tepat untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih dapat diterima.

2.2.1. Aspek-aspek Kematangan Emosi

Aspek-aspek kematangan emosi menurut Katkovsky dan Gorlow (dalam Rizqi 2011:87), mengemukakan ada tujuh aspek-aspek kematangan emosi, yaitu:

1. Kemandirian

Kemampuan memutuskan apa yang dikehendaki dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

2. Kemampuan menerima kenyataan

Mampu menerima kenyataan bahwa dirinya tidak sama dengan orang lain, mempunyai kesempatan, kemampuan, serta tingkat intelegensi yang berbeda dengan orang lain.

3. Kemampuan beradaptasi

Orang yang matang emosinya mampu beradaptasi dan mampu menerima beragam karakteristik orang serta meghadapi situasi apapun.

4. Kemampuan merespon dengan tepat.

Individu yang matang emosinya memiliki kepekaan untuk merespon terhadap kebutuhan emosi orang lain, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan.

5. Merasa aman

Individu yang memiliki tingkat kematangan emosi tinggi menyadari bahwa sebagai makhluk sosial ia memiliki ketergantungan pada orang lain.

6. Kemampuan berempati

Mampu berempati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain dan memahami apa yang mereka pikirkan atau rasakan.

7. Kemampuan menguasai amarah

Individu yang matang emosinya dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuatnya marah, maka ia dapat mengendalikan perasaan marahnya.

Sedangkan menurut Wardani (2011: 57), aspek-aspek kematangan emosi adalah:

1. Realitas. Berbuat sesuai dengan kondisi, mengetahui dan menafsirkan permasalahan tidak hanya satu sisi.
2. Mengetahui mana yang harus di dahulukan. Mampu menimbang dengan baik diantara beberapa hal dalam kehidupan. Mengetahui mana yang terpenting diantara yang penting. Tidak mendahulukan permasalahan yang kecil dan mengakhiri masalah yang besar.
3. Mengetahui tujuan jangka panjang. Diwujudkan dengan kemampuan mengendalikan keinginan atau kebutuhan demi kepentingan yang lebih penting ada masa yang akan datang.
4. Menerima tanggung jawab dan menunaikan kewajiban dengan teratur. Optimis dalam melakukan tugas, dan mampu hidup di bawah aturan tertentu.
5. Menerima kegagalan. Bisa menyikapi kegagalan dan dewasa dalam menghadapi segala kemungkinan yang tidak menentu guna mencapai sebuah kemakmuran, serta mencurahkan segala potensi guna mencapai tujuan.
6. Hubungan emosional. Seseorang tidak hanya mempertimbangkan diri sendiri tapi mulai membiarkan perhatiannya pada orang lain. Pencarian yang serius tentang jati diri serta komunitas sosial.

7. Bertahap dalam memberikan reaksi. Mampu mengendalikan saat kondisi kejiwaan memuncak.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek kematangan emosi adalah kemandirian, kemampuan menerima kenyataan, kemampuan beradaptasi, kemampuan merespon dengan cepat, merasa aman, kemampuan berempati, dan kemampuan menguasai amarah, realitas, mengetahui mana yang harus didahulukan, mengetahui tujuan jangka panjang, menerima tanggungjawab, menerima kegagalan, hubungan emosional dan bertahap dalam memberikan reaksi.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Emosi

Setiap individu memiliki kematangan emosi yang berbeda-beda, kematangan emosi yang dimiliki oleh individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan emosi menurut Hurlock (dalam Lely Dian Sari, 2014:13), antara lain:

- (a) Usia, Semakin bertambah usia individu, diharapkan emosinya akan lebih dapat, menguasai dan mengendalikan emosinya. Individu semakin baik dalam kemampuan memandang suatu masalah, menyalurkan dan mengontrol emosinya secara lebih stabil dan matang secara emosi,
- (b) Perubahan fisik dan kelenjar pada individu akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kematangan emosi, sesuai dengan anggapan bahwa remaja adalah periode badai dan tekanan, emosi remaja meningkat akibat perubahan fisik dan kelenjar.

Sedangkan menurut, Muhammad Ali dan Asrori (2012:69-72) sejumlah faktor yang mempengaruhi kematangan emosi, yaitu:

(a) Perubahan jasmani ditunjukkan dengan adanya pertumbuhan yang sangat cepat dari anggota tubuh. Pada taraf permulaan pertumbuhan ini hanya terbatas pada bagian-bagian tertentu saja yang mengakibatkan postur tubuh menjadi tidak seimbang. Dan ketidakseimbangan ini diduga berpengaruh pada perkembangan. Tidak setiap individu menerima perubahan kondisi tubuh seperti itu, sehingga dapat menyebabkan rangsangan di dalam tubuh individu dan sering menimbulkan masalah pada perkembangan emosinya.

(b) Perubahan pola interaksi dengan orangtua terhadap anak termasuk sangat bervariasi. Ada yang pola asuhnya menurut apa yang dianggap terbaik oleh dirinya sendiri saja (orangtua) sehingga ada yang bersifat otoriter, memanjakan anak, acuh tak acuh, tetapi ada juga yang dengan penuh cinta kasih. Perbedaan pola asuh orangtua seperti ini dapat berpengaruh terhadap perbedaan perkembangan emosi.

(c) Perubahan interaksi dengan teman sebaya individu sering membangun interaksi sesama dengan teman sebayanya secara khas, dengan cara berkumpul untuk melakukan aktivitas bersama dengan membentuk geng. (d) Perubahan pandangan luar faktor penting yang dapat mempengaruhi perkembangan emosi selain perubahan-perubahan yang terjadi dalam diri individu itu sendiri adalah pandangan dari dunia luar dirinya.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kematangan emosi seorang, terutama keluarga, orangtua dengan berbagai pola yang diterapkan dalam mendidik anaknya, usia juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kematangan emosi, dan lingkungan. Sehingga kematangan emosi akan dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan luar diri individu.

2.2.3. Ciri-Ciri Yang Mempengaruhi Kematangan Emosi

Menurut Murray (dalam Kapri & Rani, 2014: 360) seorang dikatakan telah memiliki kematangan emosi bila ia memiliki karakteristik kematangan emosi sebagai berikut:

- a. Mudah mengalirkan cinta dan kasih sayang.

Individu yang matang emosinya mampu menunjukkan rasa kasih sayang secara terbuka, mereka memiliki kemampuan untuk mempercayai orang lain serta percaya diri, dapat memberi cinta serta kasih sayang kepada orang yang disayanginya dan mereka juga tidak memiliki hambatan dalam kepribadian.

- b. Mampu untuk menghadapi kenyataan.

Individu yang matang emosinya melihat situasi dalam hidup seperti apa adanya dan tidak berfikir kebenaran menurut diri mereka sendiri. Mereka selalu bersemangat dalam menghadapi kenyataan hidup dan tidak takut untuk menghadapi situasi yang sulit. Sedangkan, orang yang belum matang emosinya berusaha menghindari kenyataan di dalam hidup dan takut akan kesulitan.

- c. Mampu belajar dari pengalaman hidup

Individu yang matang emosinya merasa mudah untuk belajar dari pengalaman hidup mereka, mereka mampu untuk melihat situasi yang terjadi dalam segi positif dan menerima kenyataan hidup, sedangkan orang yang belum matang emosinya tidak pernah belajar dari kehidupan dan selalu menyesali situasi dalam kehidupannya

d. Mampu berfikir positif mengenai diri pribadi.

Individu yang matang emosinya memandang positif pengalaman hidup dan menikmati hidup. Ketika mereka menghadapi masalah mengenai diri pribadi, mereka berusaha untuk menerima dan berfikir positif mengenai masalah kehidupannya.

e. Penuh harapan.

Orang yang matang emosinya berharap dalam hidup dan selalu berharap yang terbaik, mereka melihat positif dalam segala hal dan tidak pesimis akan kemampuan diri mereka. Hal ini membuat mereka menjadi orang yang percaya diri dan selalu siap untuk menghadapi kehidupan dengan keyakinan diri yang kuat.

f. Ketertarikan untuk memberi.

Individu yang matang emosinya akan mempertimbangkan kebutuhan orang lain dan memberikan dari sumber daya pribadinya meskipun ia sedang mengalami kekecewaan. Sumber daya yang diberikan dapat berbentuk uang, waktu atau usaha untuk meningkatkan kualitas hidup orang-orang yang dicintainya.

g. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

Kemampuan untuk menghadapi kenyataan dan berfikir positif terhadap pengalaman hidup berasal dari kemampuan untuk belajar dari pengalaman. Orang yang belum matang emosinya tidak mampu menghadapi kenyataan yang terjadi di dalam hidupnya. Tingkat kematangan individu dapat dilihat dari bagaimana menghadapi masalah atau menghindar dari masalah.

h. Kemampuan menangani permusuhan secara konstruktif.

Individu yang tidak matang emosinya akan mencari seseorang untuk disalahkan atas suatu masalah yang sedang dihadapinya sedangkan individu yang matang emosinya mencari solusi akan masalah tersebut. Orang yang belum matang emosinya menggunakan kemarahannya untuk menyerang sehingga menjadikan perkelahian, sedangkan orang yang matang emosinya menggunakan kemarahannya sebagai sumber energy untuk mencari solusi bagi masalahnya.

i. Berfikir terbuka.

Orang yang matang emosinya tidak mengkhawatirkan hal-hal yang negatif, mereka berfikiran cukup terbuka untuk mendengarkan pendapat orang lain, mereka percaya pada perkataan teman mereka sendiri dari pada perkataan orang lain yang belum jelas kepastiannya.

2.3. Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin dimana Tiaguri dan

Litwin mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul seperti lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) (Tiaguri dan Litwin dalam Wirawan 2016:122).

Wirawan (2016:122) juga mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Sunyoto (2013: 37), mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah “Serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.” Sedangkan menurut Simamora (2011:34) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka

bekerja” Sedangkan menurut Steers (dalam Darzanti, 2013:3) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.1. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2016:131-133) aspek-aspek iklim organisasi sebagai berikut:

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu

berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan (*Support*)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

6. Komitmen (*Commitment*)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Darodjat (2015: 85), Iklim organisasi dapat diukur melalui lima aspek, yaitu:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

3. Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Berdasarkan uraian diatas aspek aspek dari iklim organisasi meliputi *structure, standard, support, responsibility, recognition, commitment*, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan dan konflik.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Strees dalam Winata (2013:32) ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan

komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan ini yaitu membuat para personil atau pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi pemimpin atau manager, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, faktor eksternal organisasi.

2.4. Hubungan antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi kerja merupakan permasalahan yang penting untuk ditangani karena jumlah prevalensinya semakin meningkat dari hari ke hari. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran karena konsekuensi negatif yang dihasilkan oleh perilaku prokrastinasi kerja jauh lebih besar daripada konsekuensi positifnya. Bahkan, konsekuensi negatif yang dihasilkan dari prokrastinasi kerja dapat mengarah pada pengeluaran surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai prokrastinasi kerja sehingga terungkap berbagai faktor yang mempengaruhi terjadinya prokrastinasi di kalangan karyawan. Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:158) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang sering mengakibatkan prokrastinasi antara lain; rendahnya kontrol diri (self control), kesadaran diri (self consciousness), Harga diri (self esteem), keyakinan diri (self efficacy), kematangan emosi dan adanya kecemasan social. Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:158) juga mengemukakan bahwa orang impulsif biasa menanggalkan pekerjaan dengan tenggat waktu yang sudah dekat karena mudah merasa bosan dan individu yang impulsif lebih cenderung melakukan prokrastinasi. Individu tersebut tidak mempertimbangkan dengan matang keputusannya, sering mengejar gratifikasi segera, serta mengabaikan atau tidak memperdulikan tanggung jawab jangka panjang. Prokrastinasi dilakukan karena seseorang bermaksud untuk meregulasi emosi negatif yang mungkin menyertai sebuah tugas setidaknya dalam jangka pendek. Regulasi emosi tersebut biasanya diwujudkan dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan seperti menonton TV, tidur, bermain game, makan,

berbincang dengan anggota keluarga atau teman-teman, serta berbicara melalui telepon.

Selain itu, menurut Kapri dan Rani (2014:360) ketidakmampuan dan menunda tersebut terkait erat dengan kematangan emosi yang dimiliki karyawan. Beberapa peneliti mengartikan kematangan emosi tidak berhubungan dengan kematangan fisik karena hal tersebut berbeda dan mereka memaknai kematangan emosi sebagai seberapa baik seorang individu dapat menanggapi suatu situasi yang sedang dihadapinya, mengendalikan emosi dan berperilaku dewasa ketika berhadapan dengan orang lain artinya, karyawan yang memiliki kematangan emosi tinggi tidak akan mudah terganggu atau teralihkan oleh rangsang-rangsang yang bersifat emosional sesaat, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya.

Kematangan emosi mencakup beberapa aspek, yakni dapat menerima keadaan diri sendiri dan orang lain apa adanya, tidak impulsif, dapat mengontrol emosi dan ekspresi emosi dengan baik, sabar penuh pengertian dan memiliki toleransi yang baik, serta mempunyai tanggung jawab, dapat berdiri sendiri, dan tidak mudah frustrasi. Individu yang mampu menerima keadaan diri secara apa adanya, baik kelebihan maupun kekurangan akan lebih peka untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuannya.

Kaitannya dengan prokrastinasi kerja adalah individu mampu menyesuaikan kemampuan diri sendiri dengan tugas-tugas yang didapatkan. Ketika individu tersebut menyadari bahwa tugas yang dimiliki banyak dan waktu pengumpulannya terbatas maka tugas tersebut akan segera dikerjakannya. Individu yang memiliki kematangan

emosi rendah akan bertindak impulsif dalam menghadapi rangsangan stimulus. Dalam kaitannya dengan prokrastinasi, individu yang impulsif lebih cenderung melakukan prokrastinasi, sebagaimana mereka cenderung dilanda dengan keinginan saat ini dan fokus perhatian pada keinginan tersebut. Sebaliknya, jika individu yang memiliki kematangan emosi tinggi dihadapkan pada suatu tugas akademik, ia akan sukar teralihkan pada hal lain yang bersifat sesaat sehingga mampu memfokuskan perhatian pada tugas yang seharusnya dikerjakan.

Selain itu, karyawan yang memiliki kematangan emosi yang tinggi mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan mandiri serta tidak mudah frustrasi ketika menghadapi permasalahan dalam hidup. Oleh karenanya, berbagai kewajiban dapat diselesaikan secara mandiri dengan penuh tanggung jawab tanpa menyebabkan frustrasi. Kemandirian yang dimiliki individu membuatnya mampu mengerjakan tugas tanpa tergantung pada orang lain. Apabila dikaitkan dengan prokrastinasi akademik, individu yang bertanggung jawab akan memiliki kecenderungan untuk tidak menunda memulai maupun menyelesaikan tugas akademik yang sedang dihadapi. Selain itu, individu tersebut tidak mudah menyerah saat menghadapi tugas yang banyak ataupun tugas dengan tenggat waktu pengerjaan yang terbatas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kematangan emosi yang tinggi akan memiliki prokrastinasi kerja yang rendah. Sedangkan, karyawan yang memiliki kematangan emosi yang rendah akan memiliki prokrastinasi kerja yang tinggi. Ketika karyawan yang memiliki kematangan emosi tinggi dihadapkan pada tuntutan kewajiban pekerjaan yang menantang, ia dapat

memfokuskan diri dan energinya untuk mencari solusi menyelesaikan kewajibannya, bukan justru melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan untuk sesaat. Sementara itu, karyawan yang memiliki kematangan emosi yang rendah dapat dengan menghindari dari tugas tersebut dengan cara prokrastinasi.

2.5. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Jannah dan Ranni Merli Safitri di Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta, dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prokrastinasi Pada Pegawai Negeri Sipil”, dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil. Hipotesisnya menunjukkan ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi. Semakin positif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan pegawai semakin rendah dan semakin negatif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan pegawai semakin tinggi. Subjek penelitian ini adalah PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo sejumlah 53 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala iklim organisasi dan skala prokrastinasi (Jannah dan Safitri, 2010:1).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Malikeh Beheshtifar dan Reza Azadi di *Academic Members in Islamic Azad University 7th Zone* tahun 2013 dengan tujuan dari penelitian tersebut adalah studi hubungan antara perilaku menunda-nunda atau prokrastinasi dengan organisasi di Universitas Islam Azad Zona 7. Populasi statistik dalam penelitian ini berisi semua anggota di Universitas Islam Azad Zona 7 sebanyak

1121, dan populasi sampel ditentukan sama dengan 287. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dua kuesioner: perilaku penundaan dan perilaku berbasis organisasi yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara perilaku prokrastinasi dan organisasi. Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan prokrastinasi.

2.6. Hubungan antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi terhadap Prokrastinasi Kerja

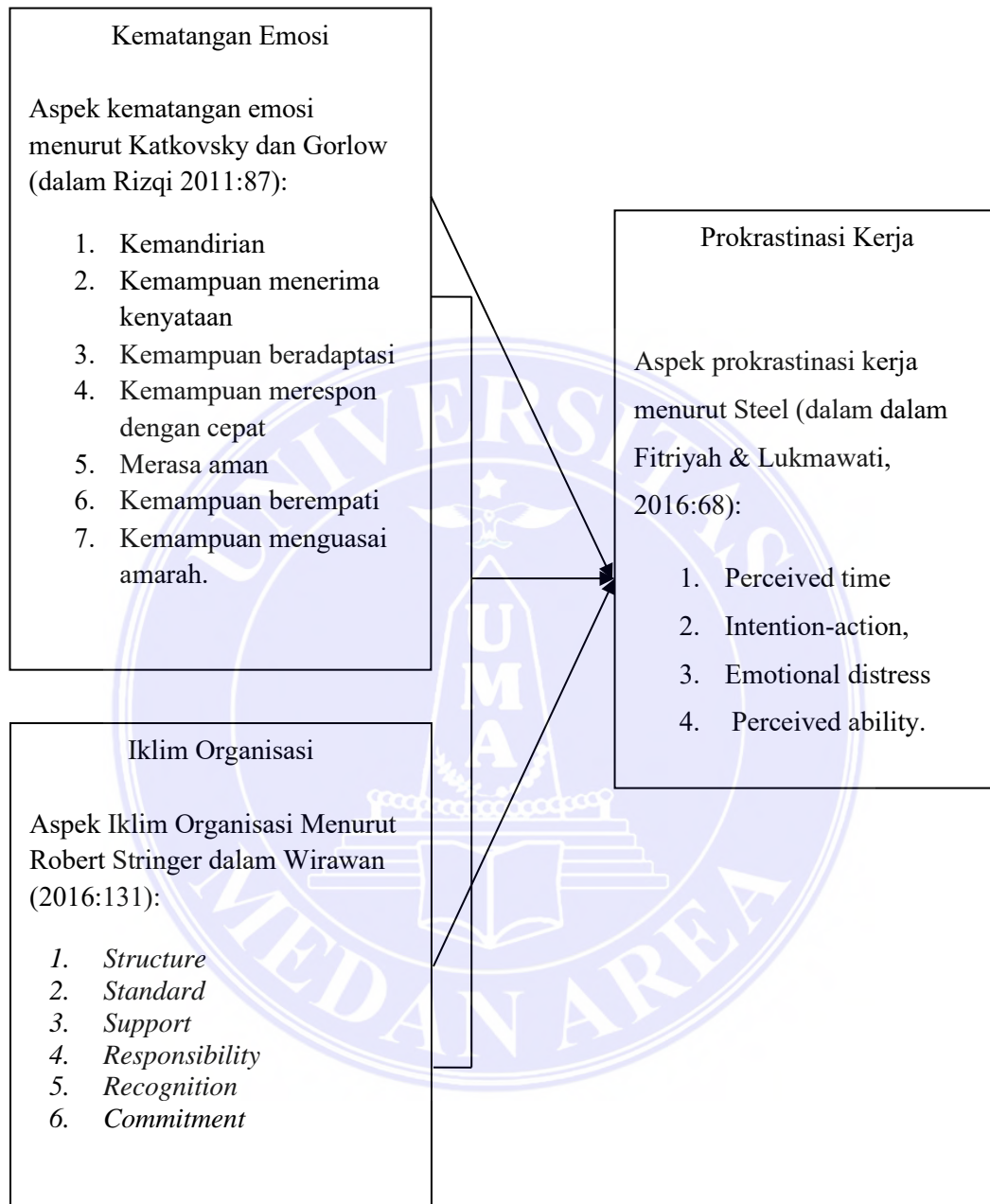
Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan menghargai waktu bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan, hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan kewajibannya karena sering terpikir keengganan dan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. 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. Perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda atau menangguhkan.

Prokrastinasi memiliki dampak yang dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia. Tidaklah mengherankan apabila produktivitas

kerja seorang karyawan menurun sebagai akibat dari prokrastinasi yang telah dilakukannya.

Fenomena prokrastinasi yang terjadi tentu tidak terjadi dengan sendirinya, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti dikemukakan oleh Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2012:157) banyak faktor yang mendasari individu melakukan prokrastinasi. Faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu, sedangkan faktor internal dalam hal ini faktor kematangan emosi. Kematangan emosi adalah satu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional dan karena itu pribadi yang bersangkutan tidak lagi menaruh pola emosional yang pantas bagi anak-anak (Chaplin, 2014:165).

Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Segal (2010: 27) menyebutkan bahwa emosi berperan penting dalam kehidupan sehari-hari karena emosi adalah jembatan bagi kesadaran diri dalam berhubungan baik secara personal maupun dengan orang lain dan alam. Terjadinya hubungan yang tidak seimbang akan menimbulkan ketegangan emosi yang dapat berpengaruh pada kurangnya kerja sama dan empati. Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi masalah emosional adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi termasuk dalam faktor eksternal prokrastinasi. Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan adanya hubungan negatif kematangan emosi dan iklim organisasi terhadap prokrastinasi.



Gambar 2.1: Model hubungan antara variabel bebas (Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi) dengan variabel terikat (Prokrastinasi).

Sumber: Peneliti

2.7. Kerangka Pemikiran

Setiap karyawan memiliki kebiasaan yang beragaam, ada yang menginginkan pekerjaan agar cepat selesai, ada pula yang menunda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut ataupun ketika karyawan diberi pekerjaan oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja, mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan, kadang kala sampai pekerjaan dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. Mengulur waktu dan melakukan penundaan pekerjaan merupakan salah satu tanda ketidaksiapan individu dalam menggunakan waktu secara efektif. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menunda pekerjaan yang seharusnya segera dikerjakan. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi kerja.

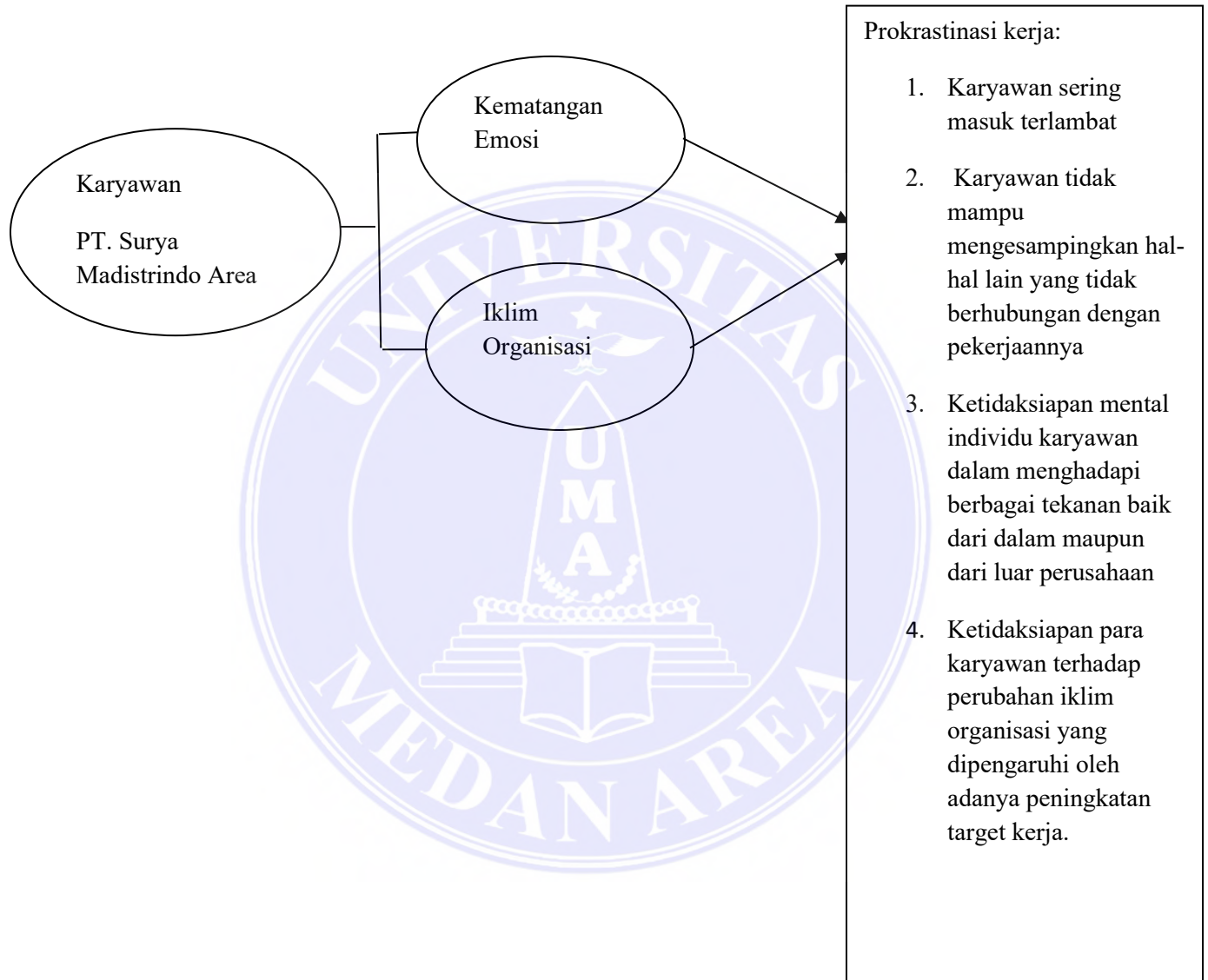
Prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal meliputi kondisi psikologis dalam hal ini adalah kematangan emosi. Kematangan emosi adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol dan mengendalikan emosinya secara baik, dalam hal ini orang yang emosinya sudah matang tidak cepat terpengaruh oleh rangsangan atau stimulus baik dari dalam maupun dari luar pribadinya.

Faktor lainnya ialah faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja atau sering disebut juga iklim organisasi tempat karyawan bekerja. Iklim organisasi merupakan

suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisa perilaku prokrastinasi pada karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan yang berakibat tidak optimalnya pencapaian perusahaan. Terdapat berbagai hal yang melatarbelakangi adanya perilaku prorastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan seperti karyawan sering masuk terlambat dan sering izin keluar kantor pada jam kerja, karyawan tidak mampu mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dan tidak dapat menggunakan waktu, ketidaksiapan mental individu karyawan dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan dan ketidaksiapan para karyawan terhadap perubahan iklim organisasi yang dipengaruhi oleh adanya peningkatan target kerja, sehingga penelitian ini nantinya akan berguna bagi perusahaan untuk mengurangi perilaku prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan bagi karyawan sering masuk terlambat dan sering izin keluar kantor pada jam kerja, karyawan tidak mampu mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dan tidak dapat menggunakan waktu seperti bercerita pada saat jam kerja, ketidaksiapan mental individu karyawan dalam menghadapi berbagai tekanan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan dan ketidaksiapan para karyawan terhadap perubahan iklim organisasi yang dipengaruhi oleh adanya peningkatan target kerja.

Untuk memperjelas arus pemikiran diatas dapat dilihat dari bagan berikut:



Gambar 2.2: Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti

2.8. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan negatif yang signifikan kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Artinya Karyawan yang memiliki kematangan emosi yang tinggi akan memiliki prokrastinasi kerja yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kematangan emosi yang rendah akan memiliki prokrastinasi kerja yang tinggi di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan
2. Ada hubungan negatif yang signifikan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Artinya apabila semakin positif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan karyawan semakin rendah. Sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka prokrastinasi yang dilakukan karyawan semakin tinggi di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.
3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Artinya apabila semakin tinggi kematangan emosi dan semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian diklasifikasikan sebagai rencana dan struktur investigasi yang di buat sedemikian rupa sehingga diperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian (Noor, 2015: 108). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sitompul dan Ardiansyah (2017:14) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang pengumpulan datanya melalui instrument berupa populasi dan sampel serta hasilnya diperoleh melalui prosedur statistik. Penelitian ini bertujuan memperoleh data empiris yang dapat digunakan dalam merumuskan, memperluas, memverifikasi teori atau memecahkan persoalan yang ada dalam kehidupan.

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian korelasional (*causal research*) dimana penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hungan antara dua variabel atau lebih Sitompul dan Ardiansyah (2017:34).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan, jalan Yos Sudarso KM 7,8, Tanjung Mulia Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian pada bulan Maret 2020 sampai Juni 2020.

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel didefinisikan sebagai sesuatu yang mampu mengubah, diubah, atau selalu berubah. Variabel juga dapat dikatakan sebagai karakter, angka, atau kuantitas yang disematkan pada sebuah konsep yang dapat meningkat atau menurun jika dinilai atau diukur pada waktu yang berbeda, objek yang berbeda, atau kondisi yang berbeda (Lubis, dkk, 2018:24).

Variabel penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu kematangan emosi dan iklim organisasi. Variabel terikat yaitu prokrastinasi kerja.

Lubis, dkk (2018:24) juga menyatakan Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel tak terikat, penduga, stimulus, mempengaruhi dan dimanipulasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kematangan emosi (Variabel X^1) dan iklim organisasi (Variabel X^2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel diduga, dipengaruhi, respon dan akibat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prokrastinasi kerja (Variabel Y).

Pada bagian ini peneliti menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian ini, dimana yang utama adalah hubungan antara kematangan emosi dan iklim organisasi (variabel bebas) dengan prokrastinasi kerja karyawan (variabel terikat). Kemudian, juga dilakukan uji hubungan antara masing- masing proses dalam kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja karyawan.

3.4. Definisi Operasional

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau defenisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kematangan Emosi adalah suatu kondisi emosional dimana tingkat kedewasaan individu yang terkendali, tidak kekanak-kanakan, amarah yang meluap-luap, dan mampu mengungkapkan emosi sesuai kondisi yang ada yang mana individu dapat menilai situasi secara kritis sebelum bereaksi secara emosional dan peduli terhadap perasaan orang lain.
2. Iklim Organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka.
3. Prokrastinasi kerja adalah kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering terlambat dalam menghadapi pertemuan.

3.5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Lubis, dkk (2018:79) mendefinisikan populasi sebagai berikut: “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian mengambil kesimpulan dari objek penelitian tersebut”.

Populasi penelitian ini adalah 315 orang karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Peneliti memilih PT. Surya Madistrindo Area Office Medan karena merupakan salah satu perusahaan distributor rokok ternama di wilayah medan, dimana berisi karyawan berprestasi dan memiliki beragam karakteristik (baik dari segi status sosial ekonomi, agama, jenis kelamin, dsb.). Maka, peneliti tertarik untuk melihat penyebab adanya prokrastinasi kerja karyawan.

b. Sampel

Menurut Lubis, dkk (2018:80) mendefinisikan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan metode tertentu dan sesuai prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dilakukan oleh sebab tidak praktis apabila diambil data dari seluruh anggota populasi, anggaran yang terbatas untuk mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi, waktu yang terbatas untuk mngumpulkan data dari seluruh anggota populasi, dan hasil penelitian yang diperlukan segera. Pengambilan sampel ini dimaksudkan untuk memberi gambaran

dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan dari 315 orang total karyawan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan yang mengalami prokrastinasi kerja.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Siagian (2011:160) terdapat dua teknik penarikan sampel dapat digolongkan ke dalam dua jenis, yaitu: teknik penarikan sampel acak (*random sampling technique*) dan teknik penarikan sampel bukan acak (*nonrandom sampling technique*).

1. *Random sampling technique*

Random sampling technique adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

2. *Nonrandom sampling technique*

Nonrandom sampling technique adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu atau unsur populasi mendapat peluang kesempatan sama untuk menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive sampling*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *nonrandom sampling technique* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Lubis, dkk (2018:45) bahwa: “*Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan

dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tertentu dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu atau sumber data dengan pertimbangan tertentu.” Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling Technique* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling Technique* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel sebanyak 60 orang karyawan PT. Surya Madistrindo Area office Medan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu

- a. Usia 40 tahun – 55 tahun
- b. Jenis kelamin laki-laki
- c. Lama bekerja minimal 7 tahun
- d. Absensi keterlambatan mulai dari bulan januari 2019 – januari 2020

3.7. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan hal yang pokok dilakukan untuk memperoleh segala informasi yang diperlukan dalam mengungkap permasalahan yang diperlukan karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi, skala kematangan emosi dan skala prokrastinasi kerja.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu responden diminta

menjawab pertanyaan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif yang diberikan. Salah satu cara membuat struktur kuesioner tertutup adalah menggunakan skala jawaban.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi. Alasan penggunaan skala psikologi karena variabel terikat penelitian yang diteliti merupakan perilaku yang tidak nampak dan indikator yang ada pada penelitian ini adalah indikator yang tidak dapat diamati secara langsung atau samar-samar. Sehingga skala psikologi merupakan metode pengumpulan data yang paling cocok digunakan dalam penelitian ini. Skala psikologi yaitu alat ukur yang berupa beberapa pernyataan yang mengungkap aspek atau atribut psikologi guna mencapai tingkat objektivitas yang tinggi, penelitian ilmiah mensyaratkan penggunaan prosedur pengumpulan data yang akurat dan terpercaya (Azwar, 2012:1).

Azwar (2012: 3) juga menguraikan beberapa di antara karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis, yaitu:

- a. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan tidak langsung untuk mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Subjek tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki oleh pertanyaan sehingga jawaban yang diberikan bergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan dan jawabannya berupa proyeksi dari perasaan subjek.
- b. Skala psikologis selalu berisi banyak aitem yang berkenaan dengan atribut yang hendak diukur

- c. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”, semua jawaban dianggap benar sepanjang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, jawaban yang berbeda diinterpretasikan berbeda pula.

Cara yang digunakan untuk menyatakan item serta merespon skala tersebut melalui skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016:142). Peneliti menggunakan skala *Likert*, yaitu berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan pendapat responden terhadap pernyataan itu. Kuesioner tersebut yang harus dijawab oleh peserta didik sebagai data penelitian.

Dalam skala psikologi penelitian ini diberi 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju. Skala *Likert* memiliki dua sifat yaitu positif dan negatif. Untuk pernyataan positif diberi rentangan skor 4-1, dan yang bersifat negatif diberi rentangan skor 1-4. Hal tersebut berlaku baik untuk kematangan emosi dan variabel iklim organisasi.

Penelitian ini menggunakan skala kematangan emosi, skala iklim organisasi dan skala prokrastinasi kerja. Skala psikologi ini disusun melalui aspek-aspek prokrastinasi kerja, aspek-aspek kematangan emosi dan aspek-aspek iklim organisasi. Alat ukur psikologi dibuat dalam bentuk aitem-aitem pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Berikut penjelasan mengenai skalanya.

1. Skala Prokrastinasi Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur prokrastinasi kerja. Prokrastinasi kerja diungkap melalui aspek-aspek prokrastinasi kerja menurut Steel (dalam Fitriyah & Lukmawati, 2016:68):

1. *Perceived time*
2. *Intention-action*
3. *Emotional distress*
4. *Perceived ability.*

Tabel 3.1
Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Sebelum Penelitian

No.	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Perceived time</i>	11, 20, 27, 33, 36	4, 12, 28, 32, 39	10
2.	<i>Intention-action</i>	1, 5, 19, 26, 30	10, 13, 14, 21, 22	10
3.	<i>Emotional distress</i>	3, 9, 17, 37, 40	2, 8, 18, 23, 29	10
4.	<i>Perceived ability</i>	6, 7, 24, 25, 31	15, 16, 34, 35, 38	10
Total		20	20	40

2. Skala Kematangan Emosi

Skala ini bertujuan untuk mengukur kematangan emosi. Kematangan emosi diungkap melalui aspek-aspek kematangan emosi. Menurut Katkovsky dan Gorlow (dalam Rizqi 2011:87), mengemukakan tujuh aspek-aspek kematangan emosi, yaitu:

1. Kemandirian
2. Kemampuan menerima kenyataan
3. Kemampuan beradaptasi
4. Kemampuan merespon dengan tepat
5. Merasa aman
6. Kemampuan berempati
7. Kemampuan menguasai amarah

Tabel 3.2
Distribusi Aitem Skala Kematangan Emosi Sebelum Penelitian

No.	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemandirian	3, 11, 37, 40	20, 23, 30, 36	8
2.	Kemampuan menerima kenyataan	19, 24, 31	4, 12, 25	6
3.	Kemampuan beradaptasi	10, 32	13, 26	4
4.	Kemampuan merespon dengan tepat	1, 38	14, 33	4
5.	Merasa aman	9, 18, 29	5, 21, 27	6
6.	Kemampuan berempati	2, 16, 35	6, 17, 34	6
7.	Kemampuan menguasai amarah	7, 28, 39	8, 15, 22	6
Total		20	20	40

3. Skala Iklim Organisasi

Skala ini bertujuan untuk mengukur iklim organisasi. Iklim organisasi diungkap melalui aspek-aspek iklim organisasi. Aspek Iklim Organisasi Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2016:131) yaitu:

1. Structure

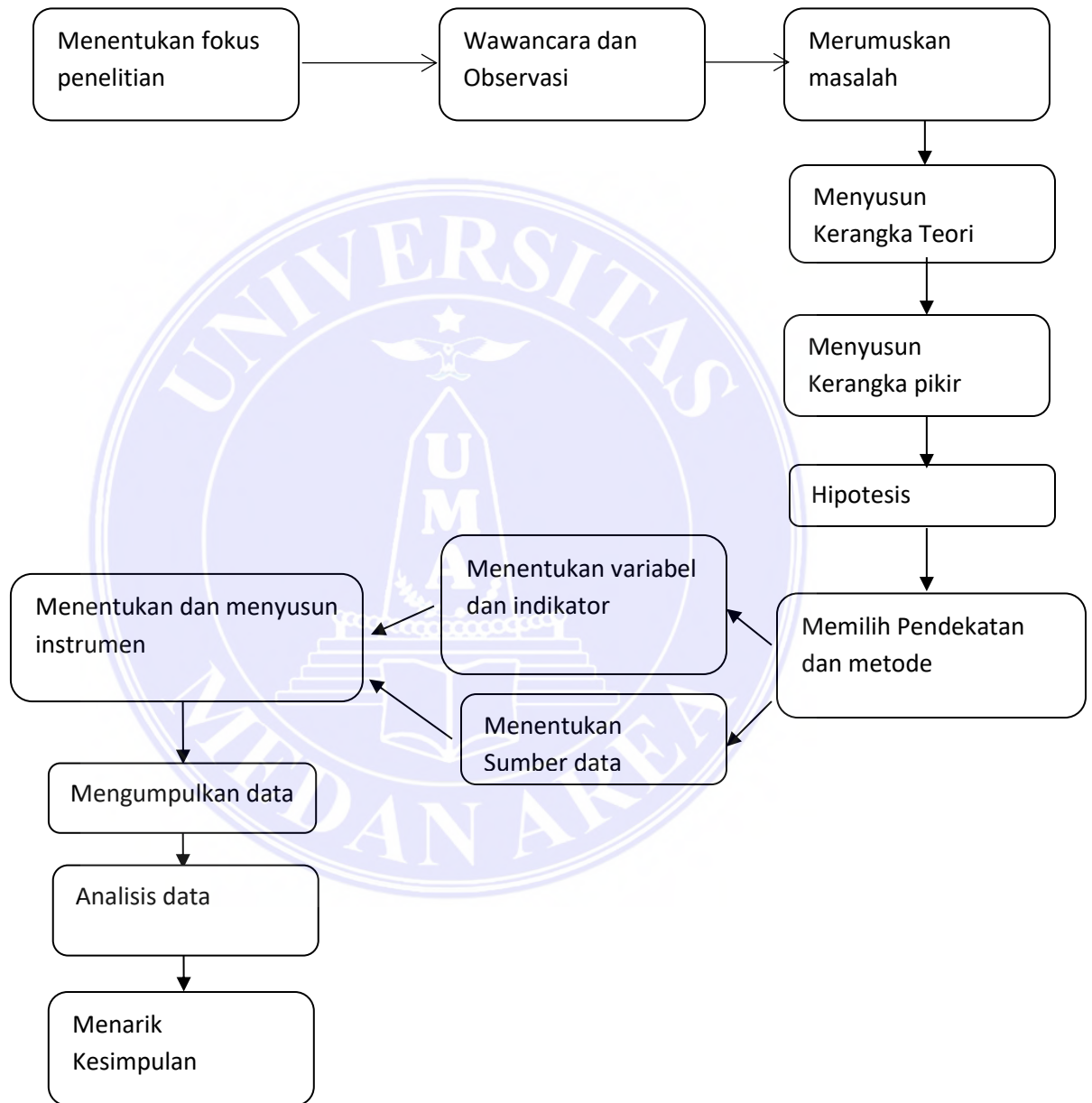
2. *Standard*
3. *Support*
4. *Responsibility*
5. *Recognition*
6. *Commitment*

Tabel 3.3
Distribusi Aitem Skala Iklim Organisasi Sebelum Penelitian

No.	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Structure</i>	9, 17, 30, 38	1, 2, 13, 23, 27, 32	10
2.	<i>Standard</i>	10, 16, 21, 31, 35	3, 4, 12, 24, 40	10
3.	<i>Support</i>	5, 11, 19, 25, 33	6, 18, 26, 36, 37	10
4.	<i>Responsibility</i>	14, 20, 28, 39	7, 8, 29, 34	8
5.	<i>Recognition</i>	15, 22	42, 45	4
6.	<i>Commitment</i>	41, 44	43, 46	4
Total		22	24	46

3.8. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 3.1: Prosedur Penelitian

3.8.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan penelitian meliputi: membuat perumusan masalah, menentukan variabel penelitian, membuat studi pustakan agar diperoleh landasan teori yang tepat dari variabel penelitian, menentukan dan menyusun serta menyiapkan instrument yang akan digunakan dalam penelitian dan pengurusan admimistrasi yang dilakukan dengan mengajukan surat izin penelitian dari program Pascasarjana Universitas Medan Area.

3.8.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap pelaksanaan penelitian dilaksanakan di PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Adapun urutan pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan angket kematangan emosi kepada karyawan di PT. Surya Madistrindo untuk mendapatkan nilai
- b. Memberikan angket iklim organisasi kepada karyawan di PT. Surya Madistrindo untuk mendapatkan nilai
- c. Memberikan angket prokrastinasi kerja kepada karyawan di PT. Surya Madistrindo untuk mendapatkan nilai
- d. Memasukkan seluruh data angket ke komputer dengan menggunakan Microsoft Office Excel kemudian memindahkan data tersebut ke SPSS untuk diolah.

3.8.3 Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh dari tempat penelitian. Di antara kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi: pemeriksaan kembali

semua data yang telah dikumpulkan, memberikan skor terhadap subjek penelitian serta memberikan kode hasil ukur untuk memudahkan pengolahan data dan analisis data, membuat tabulasi data hasil penskoran dan melakukan pengujian analisis dengan statistik.

3.8.4 Tahap Laporan

Setelah dilakukan pengolahan data dan analisa data, maka langkah selanjutnya adalah menyusun laporan hasil penelitian untuk dapat dilaporkan sebagai bahan tesis dalam seminar hasil, kemudian direvisi sesuai dengan saran-saran penguji dan pembimbing hingga akhirnya tesis selesai dan siap untuk dipublikasikan.

3.9. Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Azwar (2012:131) menyatakan bahwa untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*). Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur.

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 24.0 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Lubis, dkk (2012:29), reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan alat ukur diman alat ukuryang reliabel adalah alat ukuryang jikan dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap objek yang sama, maka diperoleh hasilyang relatif sama pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2012:131). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan *program SPSS Versi 24.0 for Windows*.

3.10. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui sebaran distribusi data penelitian, hal ini dilakukan dengan melihat *One Simple Kolmogrov-Smirnov* yang dianalisis menggunakan program SPSS *Versi 24.00 for Windows*. Pengambilan keputusannya digunakan pedoman jika nilai $p < 0.05$ maka data tidak normal. Sebaliknya data dikatakan berdistribusi normal jika harga $p > 0.05$ (Sujarweni, 2014:55).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 2010:180). Adapun kriteria dari uji linieritas adalah apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data tersebut adalah linier. Dan sebaliknya apabila diketahui harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut tidak linier.

3.11. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) *Versi 24.00 for Windows*.

Rumus regresi berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= Prokrastinasi Kerja

X_1 dan X_2 = Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y dengan Asumsi X_2 tetap

b_2 = Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y dengan Asumsi X_1 tetap



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x1y}) = -0,609 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0.371$ atau sebesar 37.1%, dalam kategori rendah.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x2y}) = -0,465 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan tingkat hubungan sedang, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi iklim

organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0,216$ atau sebesar 21.6%, dalam kategori rendah.

3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x1x2y}) = - 0,637 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan tingkat hubungan kuat, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kematangan emosi dan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. Kontribusi kematangan emosi dan iklim organisasi dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0,406$ atau sebesar 40.6%, dalam kategori sedang.

5.2. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kematangan emosi karyawan tergolong rendah. Oleh karena itu, kematangan emosi pada karyawan perlu dilatih melalui berbagai pelatihan pengembangan diri seperti latihan untuk disiplin diri dan pengelolaan emosi.

2. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi PT. Surya Madistrindo agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja diantaranya dengan meningkatkan komunikasi atasan dengan bawahan. Pimpinan atau manager dapat membuka ruang bagi terbentuknya komunikasi yang baik dan sehat antara seluruh karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai prokrastinasi kerja diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang melatarbelakangi timbulnya perilaku prokrastinasi seperti kontrol diri (*self control*), kesadaran diri (*self consciousness*), harga diri (*self esteem*), keyakinan diri (*self efficacy*) dan adanya kecemasan sosial. Peneliti juga dapat menggali informasi yang lebih dalam mengenai perilaku prokrastinasi kerja dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

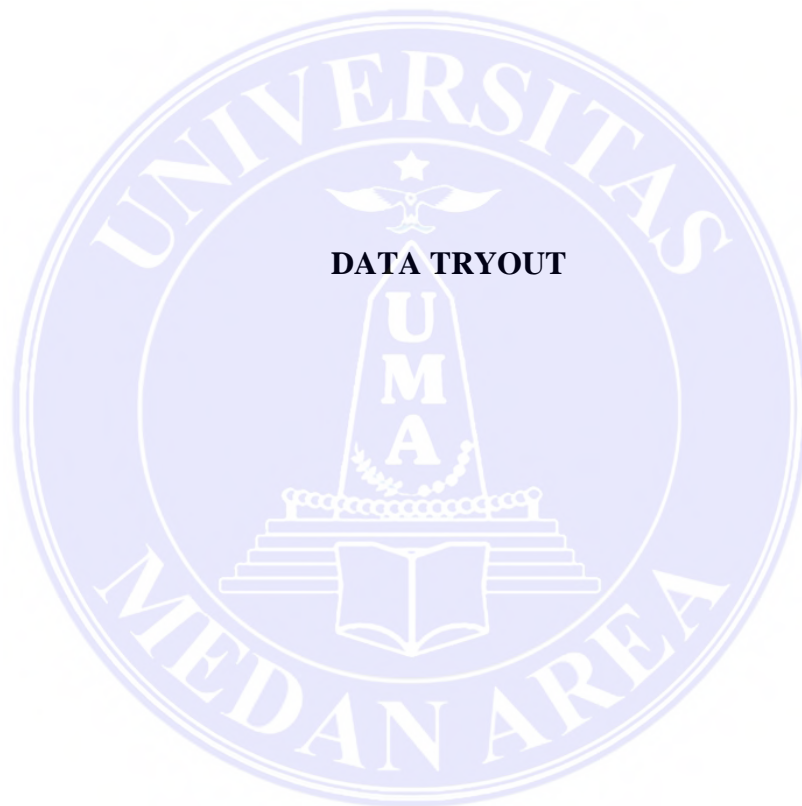
DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad & Mohammad Asrori. 2011. *Psikologi Remaja dan Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar, Syarifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Beheshtifar, M. dan Azadi, R. Survey of Relationship between Procrastination Behavior and Organizational-Based Self-Esteem of Academic Members in Islamic Azad University 7th Zone, *Journal of Basic and Applied Scientific Research* www.textroad.com. 2013
- Burka, J.B., Yuen, L.M. 2008. *Procrastination*. Cambridge: Da Capo Press.
- Chaplin, J.P., 2014. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fitriya dan Lukmawati. (2016). Hubungan antara Regulasi diri dengan perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Adiguna Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ghufron, N.M. & Risnawita, R, 2012. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Hidayah, N & Atmoko, A. 2014. *Landasan sosial budaya dan psikologis pendidikan*. Penerbit Gunung Samudera
- <https://www.kompasiana.com/hamamburhanudin/5508848f8133119f14b1e1ec/penyakit-prokrastinasi-menunda-pekerjaan> diakses pada tanggal 15 maret 2020
- <https://www.kompasiana.com/hamamburhanudin/5508848f8133119f14b1e1ec/penyakit-prokrastinasi-menunda-pekerjaan> diakses pada tanggal 15 maret 2020

- Ilyas. (2016). Hubungan Self Regulated Learning dan Kematangan Emosi Dengan Prokrastinasi Akademik. *Analitika*, Vol. VIII (1). p-ISSN: 2085-6601 e-ISSN: 2502-4590.
- Jannah, S.N., Safitri, R., M. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala Yogyakarta*. Hal.1-6
- Kapri, U. C. Rani, N. (2014). Emotional Maturity: Characteristics And Levels. *International Journal Of Technological Exploration And Learning*. 3. 1. 359-361.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung : Mandar Maju
- Knauss, William. (2010). *End Procrastination Now!*. United States: McGrawHill.
- Lely Dian Sari. 2014. *Hubungan Siblings Rivalry dan Kematangan Emosi Remaja*. BK FIP UNP
- Lubis, Z., Manaf, A.H.A., Akhir, H., Ahmad., Abdullah, M.S, Junoh, M.Z.M. (2018). *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Medan : Perdana Publishing
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Rai, D., & Khanal, Y. (2017). Emotional Intellegence and Emotional Maturity and Their Relatipnship with Academic Of Collage Student in Sikkim. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, Vol.6, No. 2, 2-3
- Siagian, Matias. (2011). *Metode Penelitiab Sosial*. Medan: PT. Grasindo Monoratama
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Segal, Jeanne, 2010, *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*. Bandung: Kaifa

- Seung & Rayne A., Won Park, Sperling. 2012. "Academic Procrastinators and Their SelfRegulation". *Journal Psychology*, 3 (1).
- Sitompul, Harun. Ardansyah, M. (2017). *Statistika Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Sofyanty, Devi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan TRansformasional, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. *Jurnal Ecodemica*, Vol 1. No.2
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sunyoto, Danang, (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru : Yogyakarta
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Perusahaan
- Wardani. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Warsiyah. (2015). *Prokrastinasi dan Keimanan*. Yogyakarta: Trusmedia Grafika.
- Winarsunu, Tulus. (2010). *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang; UMM Press
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Wiyono, Agus. (2018). Hubungan Antara Kematangan Emosi dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 05. Nomor 03.
- Yusuf, Syamsu. 2011. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.





SBJK	IKLIM ORGANISASI																																																			
	AITEM																																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46						
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1				
2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1				
3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2				
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1				
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1				
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1				
7	2	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3					
8	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2				
9	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1				
10	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1			
11	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3				
12	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1				
13	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	3						
14	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2					
15	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1				
16	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2				
17	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2				
18	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1				
19	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1				
20	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	4				
21	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1				
22	4	2	3	2	3	3	1	2	2	4	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	1	4	2	3	3	3	1	2	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1			
23	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1			
24	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1		
25	2	1	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1			
26	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
27	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2			
28	4	2	2	1	2	2	2	1	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	2	2	1	2	2	4	1	4	1	1	4	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	1	2	2	2		
29	2	4	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	3	3	3	1					
30	1	2	3	3	3	3	1	3	4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1					
31	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1		
32	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
33	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
34	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	1		
35	1	1	2	4	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	2	2	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	2	3	3	1	4	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
36	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2		
37	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	
38	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
39	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
40	1	1	2	1</																																																

PROKRASINASI																																										
SBJK	JUMLAH SOAL																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	
4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4
5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	1	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	
9	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
15	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
23	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
32	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
33	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
34	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
36	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
37	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
38	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
39	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	
40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
41	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
42	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
43	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
44	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
45	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3		
47	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3																								



DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040

/SCALE('KEMATANGAN EMOSI') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

		09-JUN-2020 18:13:49
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('KEMATANGAN EMOSI') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: KEMATANGAN EMOSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,00	,664	60
VAR00002	2,23	,909	60
VAR00003	2,05	,891	60
VAR00004	2,25	,704	60

VAR00005	1,98	,748	60
VAR00006	1,95	,811	60
VAR00007	1,78	,846	60
VAR00008	2,00	,883	60
VAR00009	2,02	,748	60
VAR00010	2,20	,777	60
VAR00011	2,12	,885	60
VAR00012	2,00	,823	60
VAR00013	1,85	,685	60
VAR00014	1,92	,829	60
VAR00015	1,85	,799	60
VAR00016	1,92	,743	60
VAR00017	2,05	,746	60
VAR00018	2,02	,725	60
VAR00019	2,00	,713	60
VAR00020	2,18	,770	60
VAR00021	2,13	,700	60
VAR00022	2,27	,841	60
VAR00023	2,00	,803	60
VAR00024	1,95	,852	60
VAR00025	1,88	,761	60
VAR00026	2,00	,902	60
VAR00027	1,73	,800	60
VAR00028	1,95	,790	60
VAR00029	1,83	,806	60
VAR00030	1,95	,675	60
VAR00031	2,18	,725	60
VAR00032	2,23	,698	60
VAR00033	2,00	,736	60
VAR00034	1,92	,787	60
VAR00035	1,80	,840	60
VAR00036	2,12	,783	60
VAR00037	2,05	,675	60
VAR00038	2,18	,725	60
VAR00039	1,95	,852	60
VAR00040	2,02	,651	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,52	214,898	,383	,912
VAR00002	78,28	205,935	,615	,909
VAR00003	78,47	205,982	,626	,909
VAR00004	78,27	210,165	,594	,910
VAR00005	78,53	213,711	,390	,912
VAR00006	78,57	211,640	,445	,911
VAR00007	78,73	210,673	,465	,911
VAR00008	78,52	206,661	,605	,909
VAR00009	78,50	213,983	,377	,912
VAR00010	78,32	211,949	,453	,911
VAR00011	78,40	209,871	,474	,911
VAR00012	78,52	213,034	,378	,912
VAR00013	78,67	216,599	,284	,913
VAR00014	78,60	209,092	,543	,910
VAR00015	78,67	212,497	,415	,912

VAR00016	78,60	211,871	,479	,911
VAR00017	78,47	216,694	,252	,914
VAR00018	78,50	212,864	,445	,911
VAR00019	78,52	219,915	,112	,915
VAR00020	78,33	211,412	,482	,911
VAR00021	78,38	215,325	,340	,912
VAR00022	78,25	210,089	,492	,911
VAR00023	78,52	212,966	,392	,912
VAR00024	78,57	212,148	,400	,912
VAR00025	78,63	215,118	,318	,913
VAR00026	78,52	205,779	,626	,909
VAR00027	78,78	208,986	,570	,910
VAR00028	78,57	210,962	,488	,911
VAR00029	78,68	216,864	,223	,914
VAR00030	78,57	217,029	,267	,913
VAR00031	78,33	210,701	,550	,910
VAR00032	78,28	210,613	,577	,910
VAR00033	78,52	213,542	,405	,912
VAR00034	78,60	213,397	,382	,912
VAR00035	78,72	209,020	,538	,910
VAR00036	78,40	210,685	,506	,911
VAR00037	78,47	214,660	,389	,912
VAR00038	78,33	211,277	,522	,910
VAR00039	78,57	208,589	,548	,910
VAR00040	78,50	223,441	-,055	,916

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,52	222,796	14,926	40

6 aitem yang gugur

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033  
VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040  
VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046  
  
/SCALE('Iklim Organisasi') ALL  
  
/MODEL=ALPHA  
  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes	
Output Created			14-JUN-2020 18:58:30
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>	60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 /SCALE('Iklim Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet1]

Scale: Iklim Organisasi

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,88	,761	60
VAR00002	2,03	,736	60
VAR00003	2,07	,710	60
VAR00004	1,83	,886	60
VAR00005	2,13	,747	60
VAR00006	2,10	,730	60
VAR00007	1,65	,732	60
VAR00008	1,78	,865	60
VAR00009	1,57	,745	60
VAR00010	1,88	,761	60
VAR00011	2,03	,736	60
VAR00012	1,85	,899	60
VAR00013	1,90	,858	60
VAR00014	1,85	,732	60
VAR00015	1,60	,764	60
VAR00016	1,90	,951	60
VAR00017	1,57	,673	60
VAR00018	1,97	,843	60
VAR00019	1,73	,686	60
VAR00020	1,97	,712	60
VAR00021	2,07	,710	60
VAR00022	2,07	,733	60
VAR00023	2,12	,715	60
VAR00024	1,85	,899	60
VAR00025	1,87	,873	60
VAR00026	1,83	,717	60
VAR00027	1,78	,865	60
VAR00028	1,57	,745	60
VAR00029	1,90	,951	60
VAR00030	1,88	,761	60
VAR00031	2,03	,736	60
VAR00032	2,07	,710	60
VAR00033	2,13	,747	60
VAR00034	2,10	,730	60
VAR00035	1,65	,732	60
VAR00036	1,78	,865	60
VAR00037	1,88	,761	60
VAR00038	2,03	,736	60
VAR00039	2,07	,710	60
VAR00040	1,83	,886	60
VAR00041	2,02	,725	60
VAR00042	2,07	,710	60
VAR00043	1,83	,886	60
VAR00044	2,12	,739	60

VAR00045	2,07	,733	60
VAR00046	1,65	,732	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	85,68	275,237	,437	,921
VAR00002	85,53	272,219	,581	,920
VAR00003	85,50	271,102	,653	,920
VAR00004	85,73	266,504	,676	,919
VAR00005	85,43	270,758	,632	,920
VAR00006	85,47	270,456	,661	,919
VAR00007	85,92	278,925	,302	,923
VAR00008	85,78	266,783	,684	,919
VAR00009	86,00	273,390	,524	,921
VAR00010	85,68	275,237	,437	,921
VAR00011	85,53	272,219	,581	,920
VAR00012	85,72	276,274	,327	,923
VAR00013	85,67	279,514	,230	,923
VAR00014	85,72	278,410	,324	,922
VAR00015	85,97	273,965	,487	,921
VAR00016	85,67	267,446	,595	,920
VAR00017	86,00	278,746	,341	,922
VAR00018	85,60	281,702	,157	,924
VAR00019	85,83	277,429	,392	,922
VAR00020	85,60	276,515	,415	,922
VAR00021	85,50	271,102	,653	,920
VAR00022	85,50	272,593	,567	,920
VAR00023	85,45	271,404	,634	,920
VAR00024	85,72	275,427	,356	,922
VAR00025	85,70	277,908	,281	,923
VAR00026	85,73	276,741	,403	,922
VAR00027	85,78	266,783	,684	,919
VAR00028	86,00	273,390	,524	,921
VAR00029	85,67	267,446	,595	,920
VAR00030	85,68	275,237	,437	,921
VAR00031	85,53	272,219	,581	,920
VAR00032	85,50	271,102	,653	,920
VAR00033	85,43	270,758	,632	,920
VAR00034	85,47	270,456	,661	,919
VAR00035	85,92	278,925	,302	,923
VAR00036	85,78	266,783	,684	,919
VAR00037	85,68	275,237	,437	,921
VAR00038	85,53	272,219	,581	,920
VAR00039	85,50	271,102	,653	,920
VAR00040	85,73	266,504	,676	,919
VAR00041	85,55	287,438	-,045	,925
VAR00042	85,50	286,593	-,010	,925
VAR00043	85,73	288,131	-,068	,927
VAR00044	85,45	287,167	-,034	,925
VAR00045	85,50	286,831	-,020	,925
VAR00046	85,92	287,366	-,042	,925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87,57	286,860	16,937	46

9 Aitem Gugur

DATASET ACTIVATE DataSet2.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033  
VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040  
  
/SCALE('PROKRASINASI') ALL  
  
/MODEL=ALPHA  
  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		09-JUN-2020 18:14:32
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('PROKRASINASI') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		60
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

[DataSet2]

Scale: PROKRASINASI**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,03	,520	60
VAR00002	3,53	,503	60
VAR00003	3,53	,503	60
VAR00004	3,35	,577	60
VAR00005	3,50	,504	60
VAR00006	2,97	,802	60
VAR00007	3,33	,572	60
VAR00008	3,38	,490	60
VAR00009	3,48	,567	60
VAR00010	3,27	,607	60
VAR00011	3,53	,503	60
VAR00012	3,47	,566	60
VAR00013	3,32	,567	60
VAR00014	3,43	,533	60
VAR00015	3,52	,567	60
VAR00016	3,27	,710	60
VAR00017	3,40	,494	60
VAR00018	3,38	,490	60
VAR00019	3,37	,551	60
VAR00020	2,97	,551	60
VAR00021	3,07	,607	60
VAR00022	3,12	,524	60
VAR00023	2,65	,755	60
VAR00024	3,00	,582	60
VAR00025	3,17	,557	60
VAR00026	3,18	,676	60
VAR00027	3,27	,710	60
VAR00028	3,15	,515	60
VAR00029	2,75	,751	60
VAR00030	2,95	,565	60
VAR00031	3,30	,619	60
VAR00032	3,57	,500	60
VAR00033	3,53	,566	60

VAR00034	3,25	,600	60
VAR00035	3,25	,508	60
VAR00036	3,28	,454	60
VAR00037	3,30	,462	60
VAR00038	3,80	,403	60
VAR00039	3,03	,520	60
VAR00040	3,53	,503	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128,15	127,282	,439	,924
VAR00002	127,65	125,181	,645	,922
VAR00003	127,65	125,181	,645	,922
VAR00004	127,83	123,870	,661	,921
VAR00005	127,68	125,305	,632	,922
VAR00006	128,22	132,376	-,018	,930
VAR00007	127,85	126,096	,488	,923
VAR00008	127,80	126,027	,584	,922
VAR00009	127,70	123,942	,668	,921
VAR00010	127,92	124,383	,587	,922
VAR00011	127,65	125,181	,645	,922
VAR00012	127,72	124,376	,633	,922
VAR00013	127,87	124,965	,584	,922
VAR00014	127,75	125,953	,540	,923
VAR00015	127,67	125,718	,523	,923
VAR00016	127,92	123,366	,560	,922
VAR00017	127,78	125,766	,603	,922
VAR00018	127,80	126,264	,562	,922
VAR00019	127,82	124,118	,673	,921
VAR00020	128,22	127,427	,399	,924
VAR00021	128,12	125,393	,510	,923
VAR00022	128,07	127,962	,376	,924
VAR00023	128,53	128,592	,206	,927
VAR00024	128,18	128,356	,303	,925
VAR00025	128,02	127,034	,426	,924
VAR00026	128,00	125,763	,427	,924
VAR00027	127,92	123,298	,564	,922
VAR00028	128,03	127,524	,422	,924
VAR00029	128,43	129,843	,134	,928
VAR00030	128,23	127,809	,357	,924
VAR00031	127,88	123,664	,628	,921
VAR00032	127,62	124,342	,727	,921
VAR00033	127,65	123,079	,739	,920
VAR00034	127,93	123,826	,637	,921
VAR00035	127,93	124,843	,668	,921
VAR00036	127,90	131,990	,048	,927
VAR00037	127,88	133,393	-,085	,928
VAR00038	127,38	133,461	-,100	,927
VAR00039	128,15	127,282	,439	,924
VAR00040	127,65	125,181	,645	,922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131,18	132,695	11,519	40

6 aitem yang gugur







UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x1 x2 y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		10-JUN-2020 12:23:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=x1 x2 y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kematangan Emosi	60	68,82	14,051	39	101
Iklim Organisasi	60	65,47	12,920	42	91
Prokrastinasi	60	112,68	14,106	87	134

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kematangan Emosi	Iklim Organisasi	Prokrastinasi
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,82	65,47	112,68
	Std. Deviation	14,051	12,920	14,106
	Absolute	,071	,147	,111
Most Extreme Differences	Positive	,060	,147	,104
	Negative	-,071	-,082	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,547	1,140	,858
Asymp. Sig. (2-tailed)		,926	,148	,453

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



MEANS TABLES=y BY x1
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	10-JUN-2020 12:23:30
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 60 File
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi * Kematangan Emosi	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Report

Prokrastinasi

Kematangan Emosi	Mean	N	Std. Deviation
39	130,00	1	.
45	129,50	2	,707
46	127,00	1	.
47	130,00	1	.
48	129,50	2	,707
50	125,00	2	4,243
53	130,00	1	.
55	126,00	1	.
57	129,00	2	1,414
58	101,00	1	.
59	117,00	2	9,899
61	105,00	2	7,071
62	103,00	1	.
63	106,00	1	.
64	119,00	1	.
66	124,00	2	7,071
67	107,67	3	4,933
68	109,50	2	10,607
69	107,60	5	18,982
70	107,50	2	7,778
71	123,00	1	.
72	113,00	3	9,539
76	103,00	1	.

77	129,00	1	.
78	118,00	4	9,899
79	104,00	1	.
80	108,00	2	11,314
81	91,00	2	1,414
82	97,50	2	6,364
84	122,00	1	.
85	115,00	1	.
90	108,50	2	24,749
93	90,00	1	.
94	89,50	2	3,536
101	90,00	1	.
Total	112,68	60	14,106

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi * Kematangan Emosi	(Combined)	8585,617	34	252,518	2,002	,038
	Between Groups	4354,867	1	4354,867	34,526	,000
	Deviation from Linearity	4230,750	33	128,205	1,016	,490
	Within Groups	3153,367	25	126,135		
Total		11738,983	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi * Kematangan Emosi	-,609	,371	,855	,731

MEANS TABLES=y BY x2
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	10-JUN-2020 12:24:52
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 60 File
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi * Iklim Organisasi	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Report

Prokrastinasi

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
42	124,00	1	.
45	134,00	1	.
50	129,00	3	1,000
51	103,00	1	.
52	117,00	3	6,245
53	114,00	3	14,422
54	115,40	5	19,882
55	128,00	1	.
57	117,50	2	16,263
58	110,00	2	26,870
59	118,75	4	11,927
60	115,67	3	24,826
61	111,00	1	.
62	119,00	1	.
65	126,00	1	.
66	116,00	2	19,799
68	120,00	2	14,142
70	101,50	2	16,263
71	105,00	2	7,071
74	108,00	6	11,314
75	116,00	1	.
76	111,00	1	.
77	111,00	1	.

80	94,67	3	6,429
84	102,00	1	.
85	115,00	1	.
87	101,50	2	3,536
90	95,00	3	7,000
91	122,00	1	.
Total	112,68	60	14,106

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi * Iklim Organisasi	(Combined)	5276,200	28	188,436	,904	,605
	Between Groups	2539,497	1	2539,497	12,181	,001
	Deviation from Linearity	2736,703	27	101,359	,486	,970
	Within Groups	6462,783	31	208,477		
	Total	11738,983	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi * Iklim Organisasi	-,465	,216	,670	,449



REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1
/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

Notes	
Output Created	10-JUN-2020 12:25:59
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 60
Missing Value Handling	File
	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time 00:00:00,66 Elapsed Time 00:00:00,66 Memory Required 1380 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 912 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi	112,68	14,106	60
Kematangan Emosi	68,82	14,051	60

Correlations

		Prokrastinasi	Kematangan Emosi
Pearson Correlation	Prokrastinasi	1,000	-,609
	Kematangan Emosi	-,609	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi	.	,000
	Kematangan Emosi	,000	.
N	Prokrastinasi	60	60
	Kematangan Emosi	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kematangan Emosi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-,609 ^a	,371	,360	11,283	1,757

a. Predictors: (Constant), Kematangan Emosi

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4354,867	1	4354,867	34,206	,000 ^b
	Residual	7384,117	58	127,312		
	Total	11738,983	59			

- a. Dependent Variable: Prokrastinasi
 b. Predictors: (Constant), Kematangan Emosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	154,760	7,340		21,084	,000		
1	Kematangan Emosi	-,611	,105	-,609	-5,849	,000	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Coefficient Correlations^a

Model		Kematangan Emosi
1	Correlations	Kematangan Emosi 1,000
1	Covariances	Kematangan Emosi ,011

- a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kematangan Emosi
1	1	1,980	1,000	,01	,01
1	2	,020	9,978	,99	,99

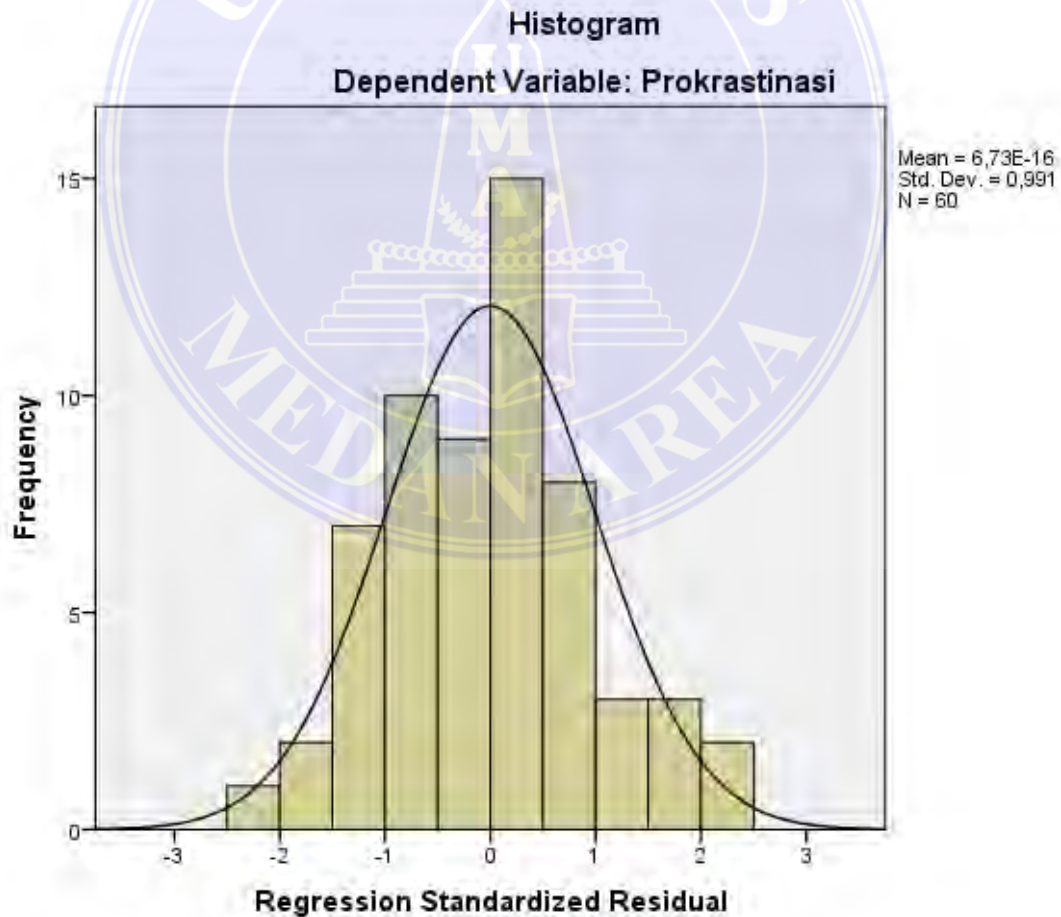
- a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Residuals Statistics^a

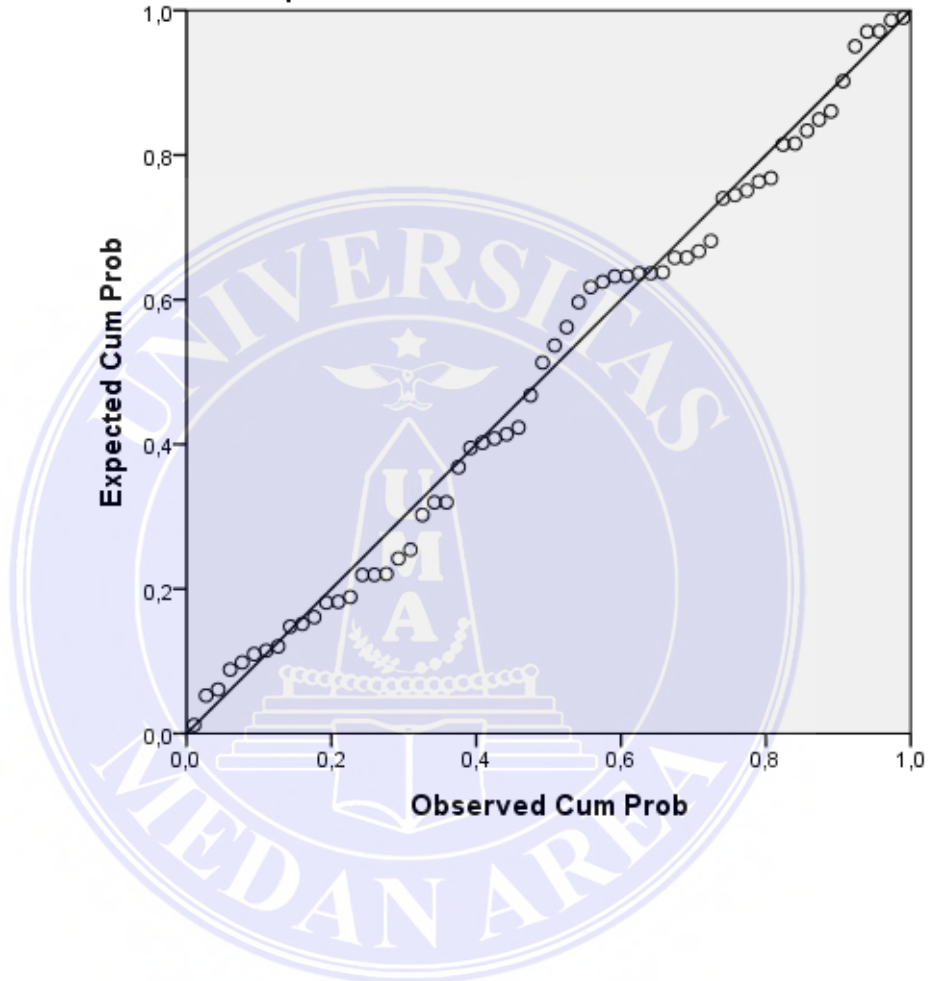
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	93,01	130,91	112,68	8,591	60
Residual	-25,571	26,269	,000	11,187	60
Std. Predicted Value	-2,290	2,122	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,266	2,328	,000	,991	60

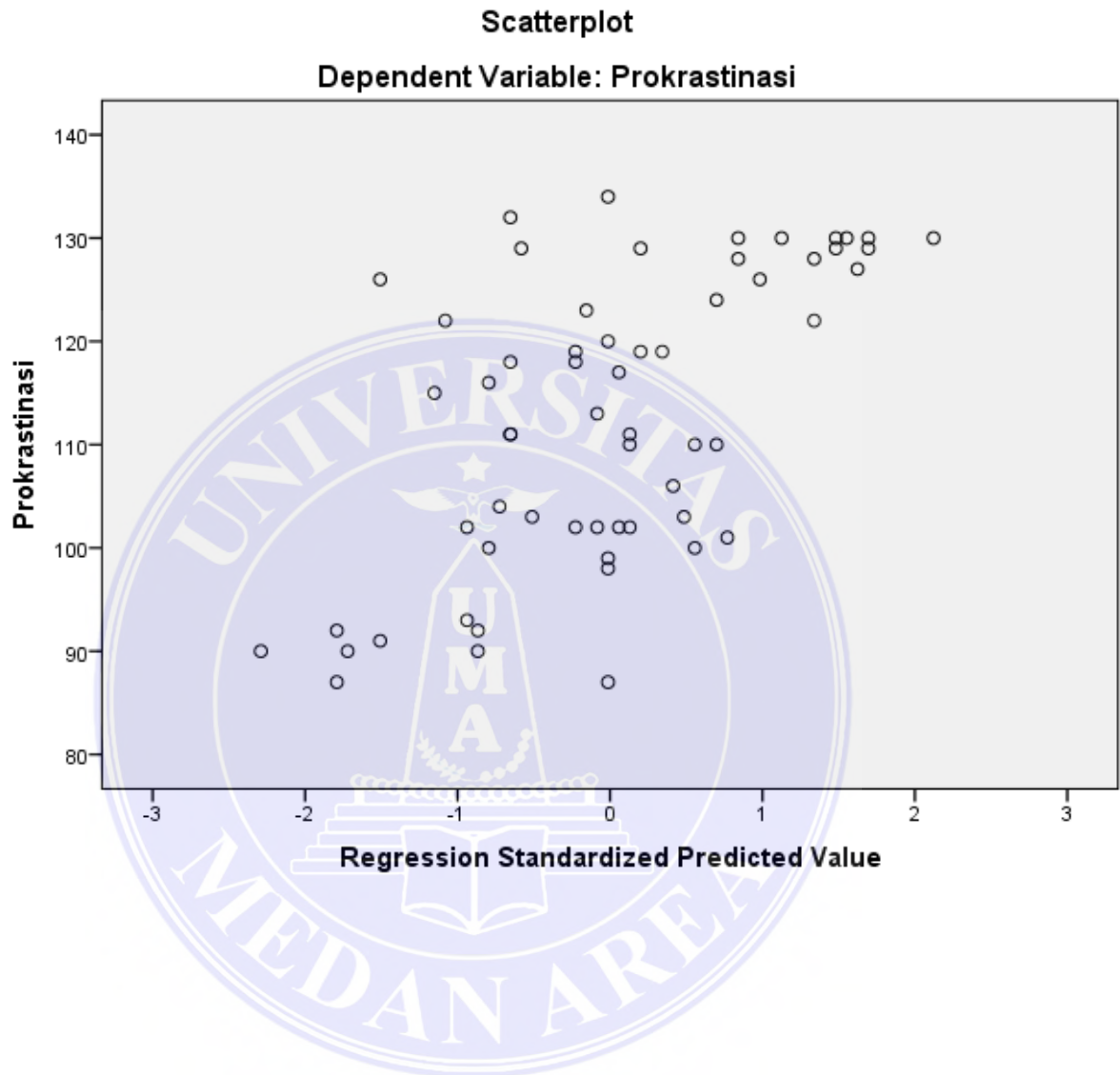
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prokrastinasi





```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x2
/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi	112,68	14,106	60
Iklim Organisasi	65,47	12,920	60

Correlations

		Prokrastinasi	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Prokrastinasi	1,000	-,465
	Iklim Organisasi	-,465	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi	.	,000
	Iklim Organisasi	,000	.
N	Prokrastinasi	60	60
	Iklim Organisasi	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-.465 ^a	.216	.203	12,594	1,797

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2539,497	1	2539,497	16,011	,000 ^b
	Residual	9199,487	58	158,612		
	Total	11738,983	59			

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	145,926	8,466		17,238	,000		
	Iklim Organisasi	-,508	,127	-,465	-4,001	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Coefficient Correlations^a

Model		Iklm Organisasi
1	Correlations	1,000
	Covariances	,016

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Iklm Organisasi
1	1	1,981	1,000	,01	,01
	2	,019	10,316	,99	,99

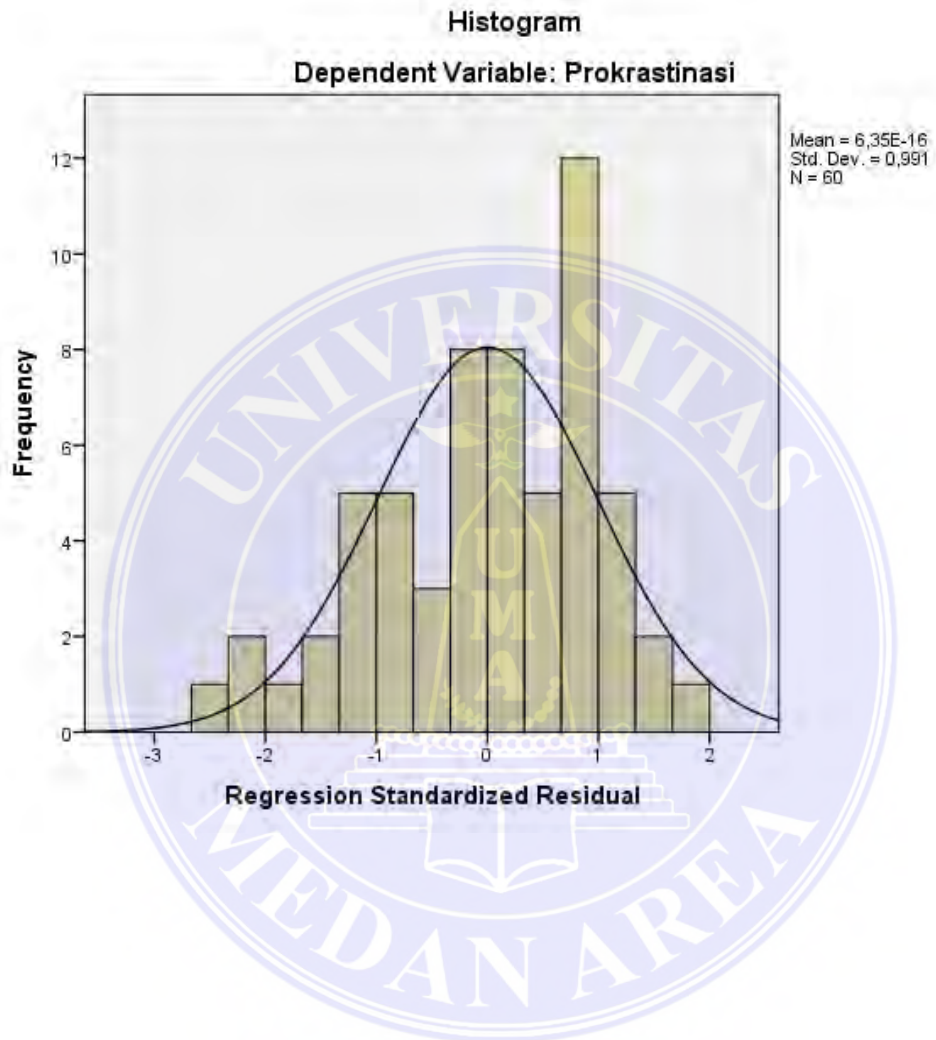
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	99,72	124,60	112,68	6,561	60
Residual	-31,506	22,282	,000	12,487	60
Std. Predicted Value	-1,976	1,816	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,502	1,769	,000	,991	60

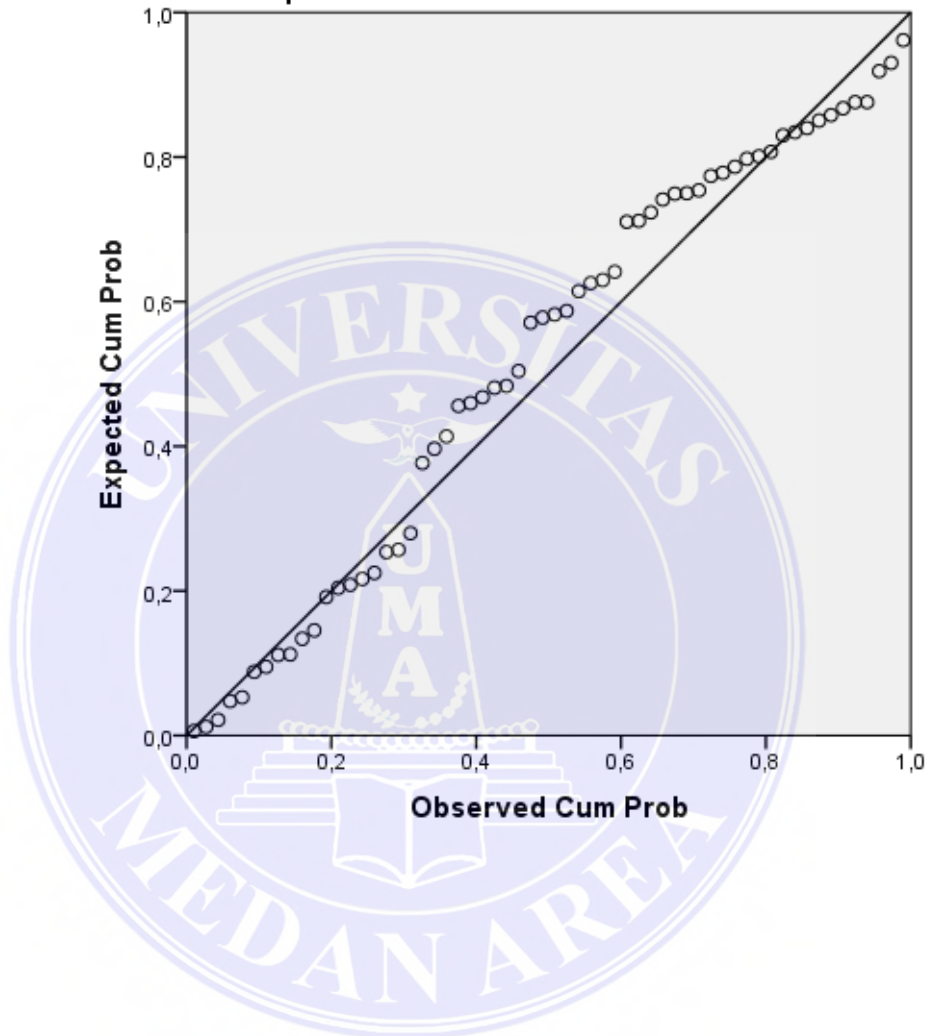
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

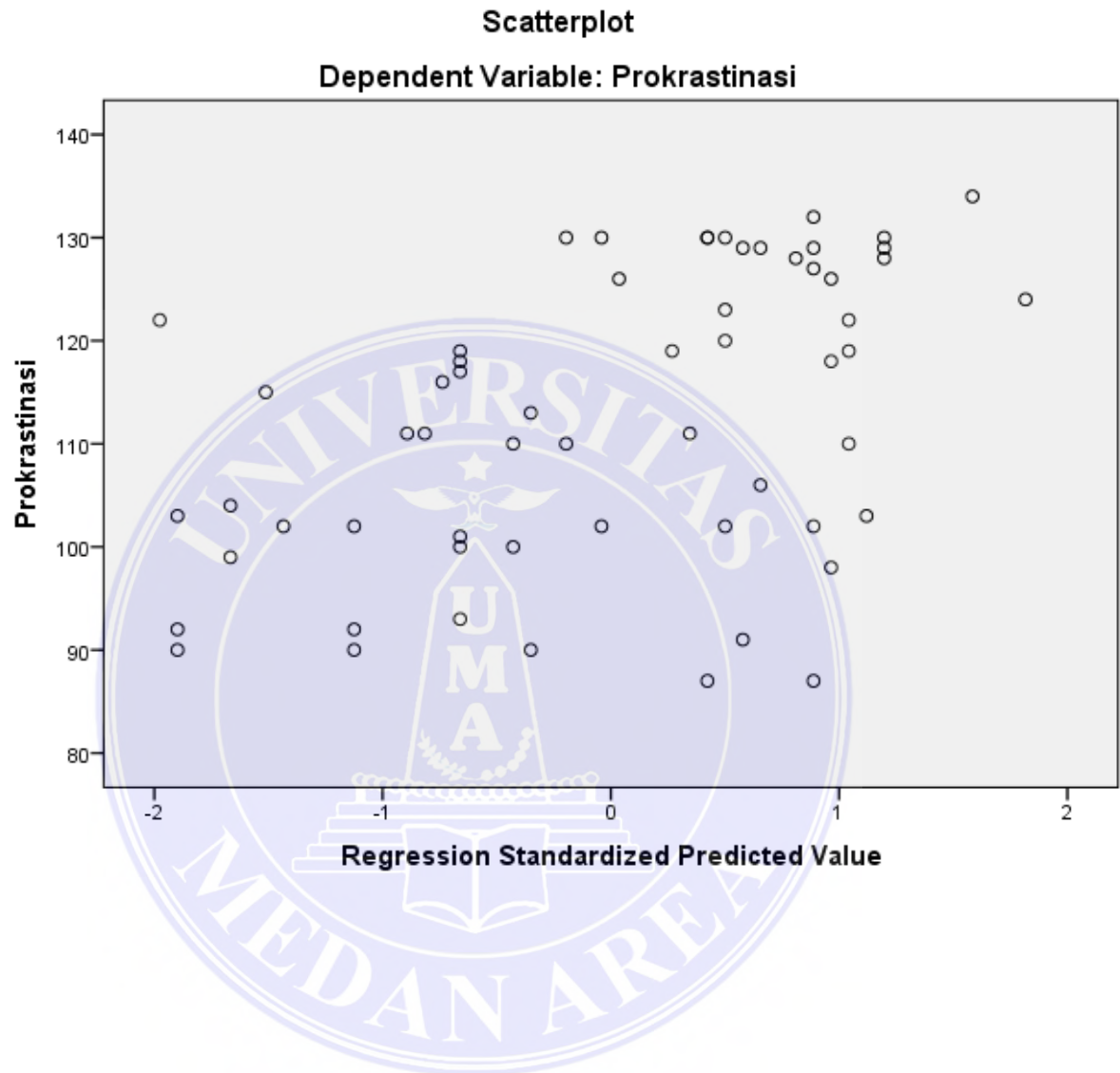
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prokrastinasi





```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2
/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

Notes	
Output Created	10-JUN-2020 12:29:53
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 60
Missing Value Handling	File
	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time 00:00:00,67 Elapsed Time 00:00:00,64 Memory Required 1644 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 904 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi	112,68	14,106	60
Kematangan Emosi	68,82	14,051	60
Iklim Organisasi	65,47	12,920	60

Correlations

		Prokrastinasi	Kematangan Emosi	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Prokrastinasi	1,000	-,609	-,465
	Kematangan Emosi	-,609	1,000	,496
	Iklim Organisasi	-,465	,496	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi	.	,000	,000
	Kematangan Emosi	,000	.	,000
	Iklim Organisasi	,000	,000	.
N	Prokrastinasi	60	60	60
	Kematangan Emosi	60	60	60
	Iklim Organisasi	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Kematangan Emosi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-,637 ^a	,406	,385	11,059	1,826

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kematangan Emosi

b. Dependent Variable: Prokrastinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4767,543	2	2383,771	19,490	,000 ^b
	Residual	6971,440	57	122,306		
	Total	11738,983	59			

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kematangan Emosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	162,790	8,419		19,337	,000
	Kematangan Emosi	-,504	,118	-,502	-4,268	,000	,754	1,327
	Iklim Organisasi	-,236	,128	-,216	-1,837	,071	,754	1,327

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Coefficient Correlations^a

Model		Iklim Organisasi	Kematangan Emosi
1	Correlations	Iklim Organisasi	1,000
		Kematangan Emosi	-,496
	Covariances	Iklim Organisasi	,016
		Kematangan Emosi	-,008

a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kematangan Emosi	Iklim Organisasi
1	1	2,962	1,000	,00	,00	,00
	2	,020	12,176	,50	,92	,05
	3	,019	12,650	,50	,08	,94

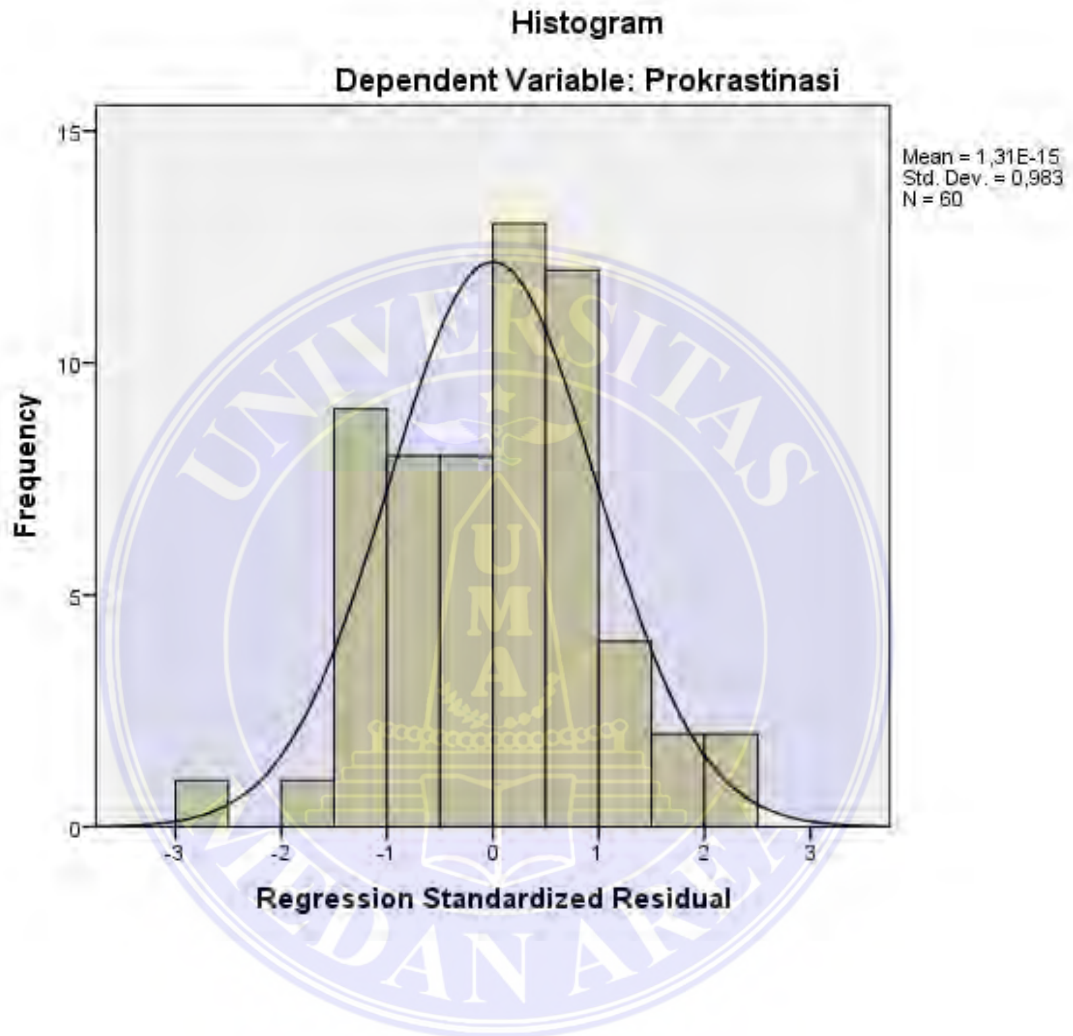
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	93,04	129,23	112,68	8,989	60
Residual	-28,295	23,879	,000	10,870	60
Std. Predicted Value	-2,185	1,841	,000	1,000	60
Std. Residual	-2,558	2,159	,000	,983	60

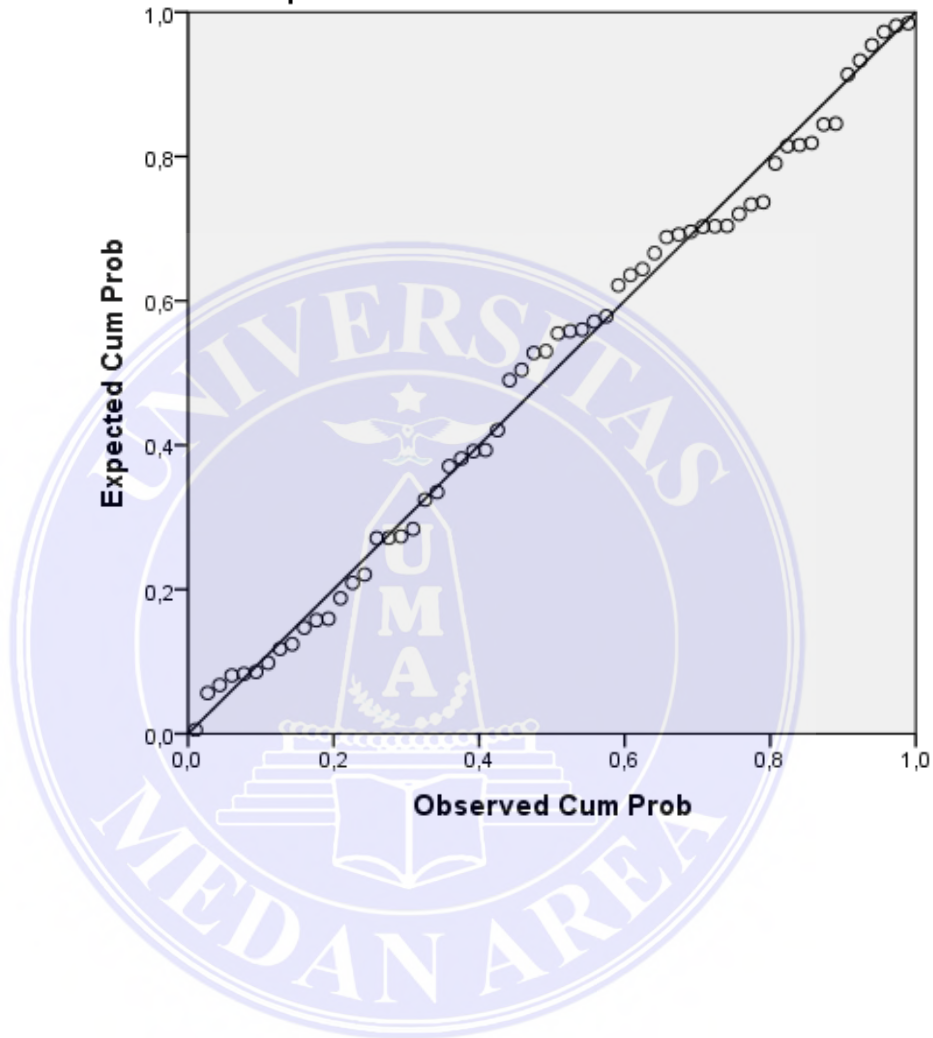
a. Dependent Variable: Prokrastinasi

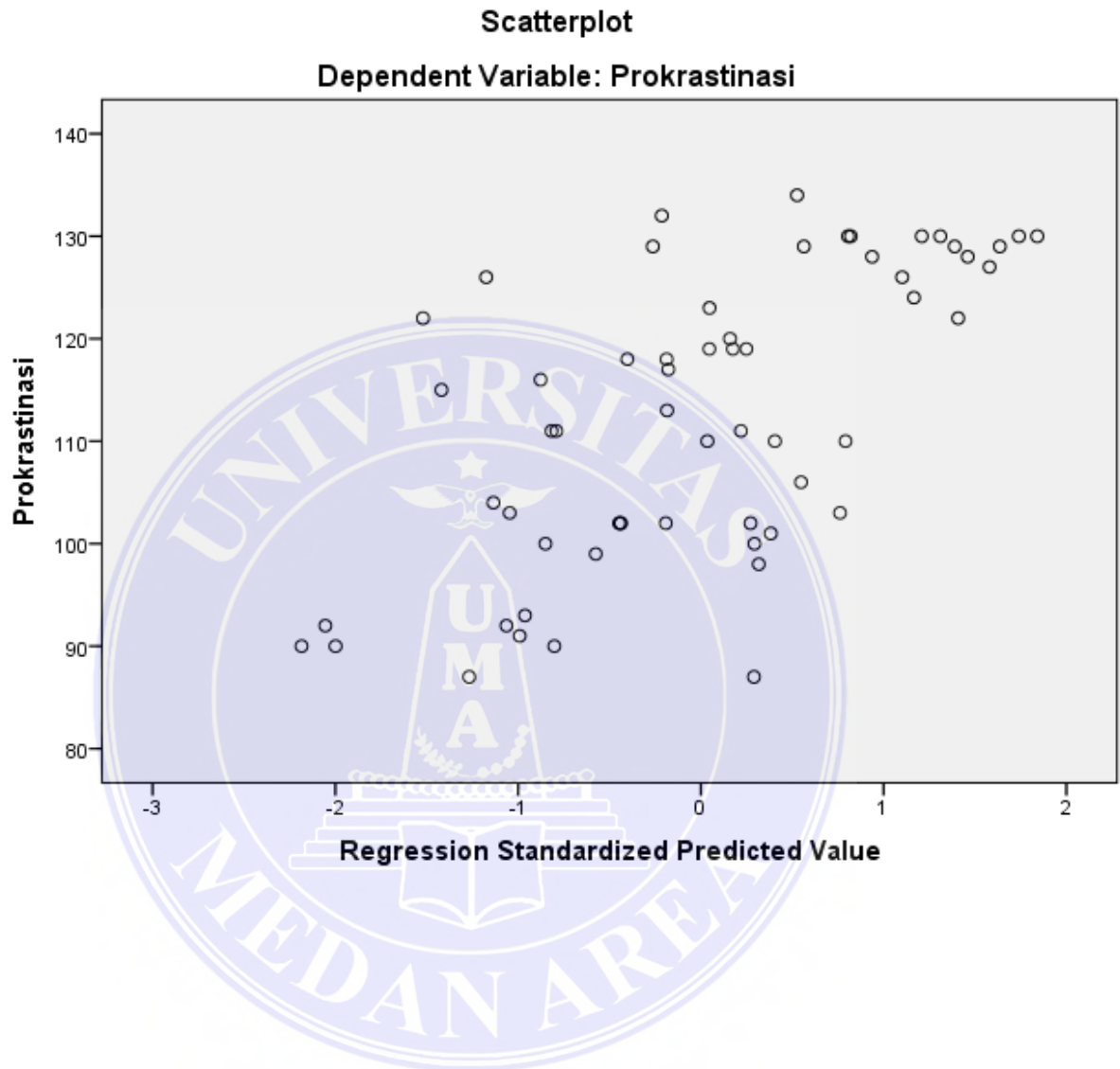
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prokrastinasi







DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama :
2. Lama bekerja :
3. Alamat :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

Saya senang bekerja di perusahaan ini

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJ

SKALA A

No.	Pernyataan	Jawaban			
1.	Tugas saya belum selesai walaupun waktu yang saya targetkan sudah lewat	SS	S	TS	STS
2.	Saya tetap berusaha fokus saat mengerjakan tugas kantor sehingga pekerjaan tersebut cepat selesai.	SS	S	TS	STS
3.	Saya mengerjakan tugas kantor sambil bermain handphone	SS	S	TS	STS
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu karena saya tidak pernah membuat jadwal kerja	SS	S	TS	STS
6.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk persiapan matang dalam mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa pesimis ketika melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas kantor	SS	S	TS	STS
8.	Saya biasanya melakukan aktivitas lain setelah tugas kantor selesai	SS	S	TS	STS
9.	Saya santai mengobrol dengan teman sampai terlambat masuk kantor	SS	S	TS	STS
10.	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik meskipun waktunya sangat terbatas	SS	S	TS	STS
11.	Saya malas mengerjakan tugas kantor walaupun deadline sudah dekat	SS	S	TS	STS
12.	Saya langsung mengerjakan tugas yang sudah diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya menolak ajakan teman jika tidak sesuai dengan jadwal yang sudah saya rencanakan	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya selalu optimis bahwa saya dapat menyelesaikan semua tugas kantor yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
16.	Kemampuan kinerja saya semakin baik dengan adanya tugas kantor yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS

17.	Saya belum menyelesaikan tugas kantor karena deadline masih lama	SS	S	TS	STS
18.	Saya takut jika tugas kantor selesai lewat dari batas waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak bisa mengerjakan tugas kantor yang membutuhkan waktu yang teratur	SS	S	TS	STS
20.	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS
21.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang saya rencanakan	SS	S	TS	STS
22.	Tugas kantor sudah saya selesaikan walaupun waktu yang saya targetkan masih panjang	SS	S	TS	STS
23.	Saya mempunyai prioritas terhadap tugas yang satu dengan tugas yang lainnya karena jadwal pengerjaannya sudah saya tentukan.	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa kurang yakin dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
25.	Saya ragu dengan kemampuan saya saat akan mengerjakan tugas dari atasan	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa kesulitan mengumpulkan tugas kantor sesuai batas waktu	SS	S	TS	STS
27.	Saya tetap santai walaupun ada tugas kantor yang harus dikumpulkan besok	SS	S	TS	STS
28.	Banyaknya masalah diluar pekerjaan yang sedang saya pikirkan tidak membuat saya menunda mengerjakan	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa cemas saat mengerjakan tugas kantor dengan sisa waktu yang sangat sedikit	SS	S	TS	STS
30.	Saya gagal dalam melaksanakan apa yang sudah saya rencanakan	SS	S	TS	STS
31.	Untuk memahami tugas yang diberikan atasan saya harus mempelajarinya berulang-ulang	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak pernah mengalami kendala untuk menyelesaikan tugas sebelum deadline	SS	S	TS	STS
33.	Saya menunda tugas yang diberikan atasan karena tidak paham akan tugas tersebut	SS	S	TS	STS

34.	Semakin banyak tugas kantor yang diberikan atasan, saya semakin semangat mengerjakannya	SS	S	TS	STS
35.	Saya menyelesaikan tugas kantor dengan teliti karena takut apabila ada kesalahan saat mengerjakannya	SS	S	TS	STS
36.	Rasa bosan terhadap tugas-tugas kantor membuat saya memilih untuk menundanya	SS	S	TS	STS
37.	Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas kantor meskipun waktunya tinggal sebentar	SS	S	TS	STS
38.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas kantor dengan baik	SS	S	TS	STS
39.	Saya tidak mau menunda menyelesaikan tugas kantor seberat apapun sulitnya tugas tersebut	SS	S	TS	STS
40.	Saya sering dimarahi oleh atasan karena terlambat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

SKALA B

No.	Pernyataan	Jawaban			
1.	Saya peka akan perasaan teman saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya senang melihat teman saya bahagia	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
4.	Saya memilih dalam berteman dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya benci jika teman dekat saya berteman akrab dengan orang lain	SS	S	TS	STS
6.	Saya bersikap cuek dengan semua orang	SS	S	TS	STS
7.	Saya menghindari hal-hal yang membuat saya kesal	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa puas jika sudah mencaci maki orang yang membuat saya kesal	SS	S	TS	STS
9.	Saya sangat membutuhkan teman untuk berkeluh kesah	SS	S	TS	STS
10.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat dalam	SS	S	TS	STS
11.	Saya sulit menerima pendapat orang lain	SS	S	TS	STS
12.	Saya iri akan keberhasilan orang lain.	SS	S	TS	STS

13.	Saya butuh waktu lama untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru	SS	S	TS	STS
14.	Saya sulit mengerti apa yang diinginkan teman saya	SS	S	TS	STS
15.	Sulit bagi saya untuk mengendalikan emosi saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya sedih ketika teman saya tertimpa bencana	SS	S	TS	STS
17.	Saya senang melihat orang lain menderita.	SS	S	TS	STS
18.	Saya bergaul dengan orang-orang dari berbagai kalangan	SS	S	TS	STS
19.	Setiap orang diberikan kemampuan yang berbeda-beda	SS	S	TS	STS
20.	Dalam bertindak saya akan memikirkan konsekuensinya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu ingin sendiri	SS	S	TS	STS
22.	Saya mudah tersinggung dengan ucapan teman-teman saya	SS	S	TS	STS
23.	Saya siap menerima hukuman atas kesalahan yang saya perbuat	SS	S	TS	STS
24.	Saya bersyukur terhadap semua yang saya dapatkan dengan kerja keras	SS	S	TS	STS
25.	Tidak perlu rasanya memperdulikan perasaan orang lain	SS	S	TS	STS
26.	Saya canggung berbincang-bincang dengan orang yang baru saya kenal	SS	S	TS	STS
27.	Saya lebih banyak diam saat berkumpul dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Apabila saya sedang marah, saya mengalihkan kekesalan saya dengan berbagai hal yang positif	SS	S	TS	STS
29.	Saya membantu teman tanpa ada pamrih	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya perbuat	SS	S	TS	STS
31.	Saya dapat menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada diri saya	SS	S	TS	STS
32.	Saya berani bertanya kepada orang yang baru saya kenal	SS	S	TS	STS
33.	Saya kurang peka dengan perasaan orang lain	SS	S	TS	STS
34.	Saya kesal jika teman saya mendapat pujian dari orang lain	SS	S	TS	STS

35.	Saya akan membantu mencari solusi jika teman saya ada masalah	SS	S	TS	STS
36.	Saya akan bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil	SS	S	TS	STS
37.	Saya mampu mengutarakan ide-ide dan gagasan saya dengan jelas kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
38.	Dengan melihat ekspresi wajahnya, saya langsung mengerti apa yang dirasakan teman saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya selalu meredam emosi saya	SS	S	TS	STS
40.	Saya sulit dalam mengambil keputusan	SS	S	TS	STS

SKALA C

No.	Pernyataan	Jawaban			
1.	Banyak karyawan yang masih bingung dengan tugasnya di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
2.	Saya melakukan tugas semau saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya lebih memilih pulang dari pada harus ikut lembur	SS	S	TS	STS
4.	Saya cepat lelah ketika mengerjakan tugas	SS	S	TS	STS
5.	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk memajukan perusahaan	SS	S	TS	STS
6.	Perusahaan tidak memberkan kesempatan kepada saya untuk memajukan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
7.	Walaupun sudah bekerja dengan baik saya tidak mendapatkan apa-apa selain gaji	SS	S	TS	STS
8.	Perusahaan ini membiarkan karyawan yang kinerjanya menurun	SS	S	TS	STS
9.	Saya paham dengan aturan dan prosedur kerja yang terdeskripsi dengan jelas	SS	S	TS	STS
10.	Saya bersedia bekerja di hari libur	SS	S	TS	STS

11.	Perusahaan memberikan saya melakukan pekerjaan dengan cara saya sendiri	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
13.	Struktur organisasi yang ada belum dipahami oleh seluruh karyawan	SS	S	TS	STS
14.	Bila saya mempunyai kinerja yang baik, saya akan diberikan kesempatan untuk naik jabatan	SS	S	TS	STS
15.	Atasan saya sering membantu solusi terhadap masalah-masalah pekerjaan	SS	S	TS	STS
16.	Saya yakin dapat mencapai standar kinerja yang sudah ditentukan perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya bekerja sesuai dengan jobdesc saya	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak diberi kebebasan dalam mengatasi permasalahan saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Perusahaan memberikan training secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan	SS	S	TS	STS
20.	Perusahaan akan bertindak ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
21.	Saya mampu membuat rekan kerja saya lebih bersemangat untuk bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Bila mendapatkan kesulitan biasanya saya mendapatkan bantuan dari atasan	SS	S	TS	STS
23.	Menurut saya bentuk dan struktur organisasi perusahaan ini tumpang tindih	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa malas ketika sudah diberikan tugas oleh atasan	SS	S	TS	STS
25.	Perusahaan mendorong saya untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
26.	Menurut saya training yang diadakan perusahaan hanya membuang waktu dan biaya saja	SS	S	TS	STS
27.	Saya mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
28.	Sistem promosi di perusahaan ini membantu karyawan terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	SS	S	TS	STS

29.	Tidak ada peringatan bagi karyawan yang datang terlambat ke kantor	SS	S	TS	STS
30.	Saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan	SS	S	TS	STS
31.	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan tanpa adanya campur tangan atasan	SS	S	TS	STS
32.	Di perusahaan ini tidak jelas siapa yang berwenang mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
33.	Saya akan memberikan kemampuan saya sepenuhnya untuk memajukan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
34.	Perusahaan ini tidak memberikan pujian atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang kinerjanya meningkat	SS	S	TS	STS
35.	Saya datang lebih awal ke kantor untuk memulai pekerjaan saya agar mendapatkan hasil sebaik mungkin	SS	S	TS	STS
36.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu diawasi oleh atasan	SS	S	TS	STS
37.	Saya melakukan pekerjaan yang saya sukai saja	SS	S	TS	STS
38.	Saya mengetahui dengan jelas bentuk struktur organisasi	SS	S	TS	STS
39.	Bila karyawan melakukan kesalahan akan diberikan sanksi	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak peduli dengan hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
41.	Saya ingin menghabiskan masa kerja saya di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
42.	Atasan saya acuh tak acuh terhadap masalah yang dihadapi karyawan	SS	S	TS	STS
43.	Suasana diperusahaan ini sangat membosankan	SS	S	TS	STS
44.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
45.	Saya sulit memiliki relasi kerja	SS	S	TS	STS
46.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini secepatnya	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN D

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 655 /PPS-UMA/WDI/01/VI/2020
Hal : Izin Penelitian

02 Juni 2020

Kepada Yth. :
PT. SURYA MADISTRINDO
JL. KL. YOS SUDARSO KM 7,8 TANJUNG MULIA MEDAN
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Lukas Fernando
NPM : 181804022
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi
Pertinggal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 655 /PPS-UMA/WDI/01/VI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

02 Juni 2020

Kepada Yth. :
PT. SURYA MADISTRINDO
JL. KL. YOS SUDARSO KM 7,8 TANJUNG MULIA MEDAN
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Lukas Fernando
NPM : 181804022
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Ulfah Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21