

**HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA
PSIKOSOSIAL DENGAN PROKRASINASI KERJA KARYAWAN
DI PT. BINTANG CITRA FAMILINDO MEDAN**

TESIS

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

OLEH :

**Syarah Adistia
181804072**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial
dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan di PT. Bintang Citra
Familindo Medan**

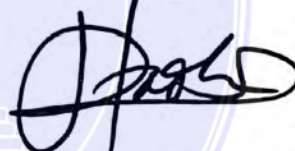
Nama : Syarah Adistia

NPM : 181804072

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



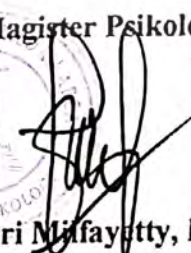
Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

Dr. Risydah Fadilah, M.Psi

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi



Prof. Dr. Sri Mufayatty, MS. Kons



Prof. Dr. Retna Astuti K, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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,

TERAI
MPEL
3FAHF874206762

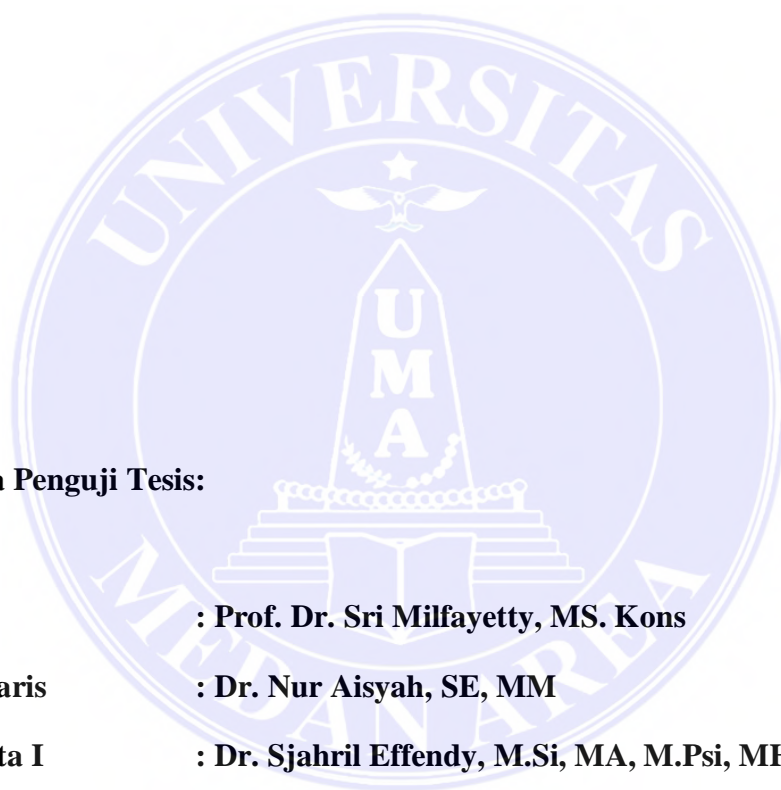
6000
Rp. 6000
RIBURUPIAH

Syarah Adistia

Telah Diuji Pada Tanggal 04 Desember 2020

Nama : Syarah Adistia

NPM : 181804072



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons

Sekretaris : Dr. Nur Aisyah, SE, MM

Anggota I : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

Anggota II : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi

Penguji Tamu : Dr. Dra. Nina Siti Salamiah Siregar, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Bintang Citra Familindo 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 konstruktif, 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

Syarah Adistia

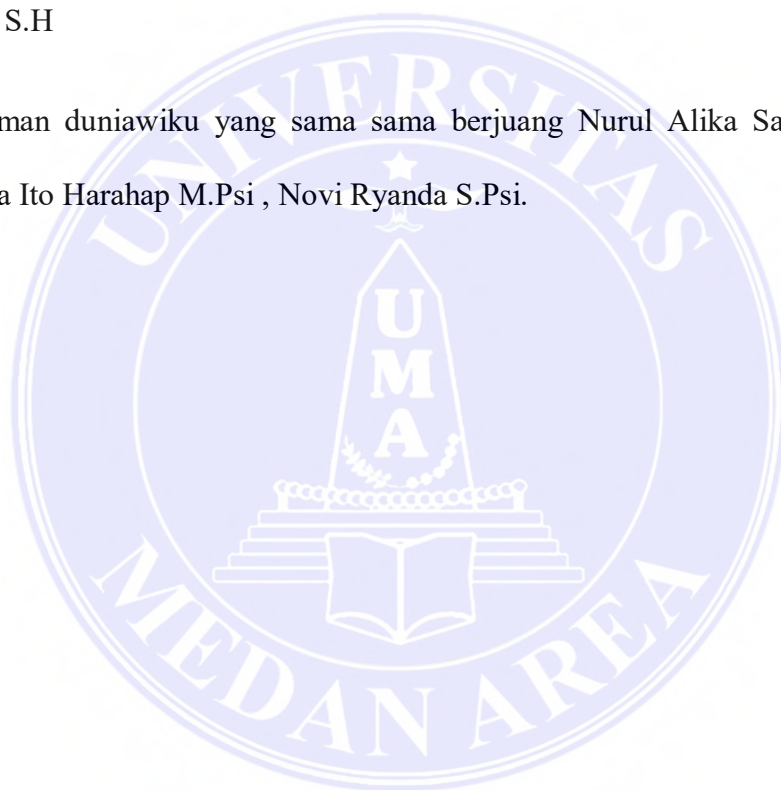
UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Bintang Citra Familindo 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 Pscasarjana 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. Abah, Mama dan Adik-adik saya terimakasih telah menjadi orang tua dan adik adik yang sempurna, yang selalu mendukung saya sampai saya selesai.
6. Direktur Utama PT. Bintang Citra Familindo medan
7. Responden karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan
8. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area

9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2018
10. Someone who was always patient, faced my behavior, accompanied me to the end, Ridho Prawira S.Psi Although you have done many wonderful things for me, I want to say thank you for only one of them for your presence in my life.
11. Untuk teman dekat saya yang sudah membantu saya selama ini Khairunnisa Batubara S.E, Tety Apriliya S.Pd, Almira Bella Chalista S.Pd , Rizka Nurmala Sari S.H
12. Teman duniawiku yang sama sama berjuang Nurul Alika Samjaya S.Psi , Pinta Ito Harahap M.Psi , Novi Ryanda S.Psi.



ABSTRAK

Syarah Adistia. Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang dan yang menjadi sampel penelitian adalah total populasi yang berjumlah 75 orang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket kontrol diri, lingkungan kerja psikososial 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 kontrol diri dengan prokrastinasi kerja dilihat dari Koefisien $(R_{x_1y}) = -0,501$ dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kontrol diri dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan $(R^2) = 0.251$ atau sebesar 25.1%. (2) Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja yang di koefisien $(R_{x_2y}) = -0,462$ dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan $(R^2) = 0,214$ atau sebesar 21.4%. (3). Ada hubungan negatif antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien $(R_{x_1x_2y}) = -0,508$ dengan $p = 0.000 < 0.050$. Kontribusi kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien determinan $(R^2) = 0,260$ atau sebesar 26%.

Kata kunci: Kontrol Diri, Lingkungan Kerja Psikososial, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

Syarah Adistia. *Relationship between Self Control and Psychosocial Work Environment with Employee Procrastination of PT. Bintang Citra Familindo Medan. Master of Psychology, Medan Area University. 2018.*

This study aims to empirically determine the relationship between self-control and psychosocial work environment with the work procrastination of employees of PT. Bintang Citra Familindo Medan. The population in this study was 75 people and the sample of the study was a total population of 75 people. This research uses a quantitative approach. The instrument used was a valid and reliable self-control questionnaire, psychosocial work environment and work procrastination. This study was analyzed by means of multiple regression analysis. The results showed that: (1) There is a negative relationship between self-control and work procrastination seen from the coefficient (R_{x1y}) = -0.501 with p 0.000 < 0.050. The contribution of self-control with work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.251 or 25.1%. (2) there is a negative relationship between the psychosocial work environment and work procrastination which is coefficient (R_{x2y}) = -0.462 with p = 0.000 < 0.050. The contribution of the psychosocial work environment with work procrastination is seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.214 or 21.4%. (3). There is a negative relationship between self-control and psychosocial work environment and work procrastination seen from the coefficient value (R_{x1x2y}) = -0.508 with p = 0.000 < 0.050. The contribution of self-control and psychosocial work environment with work procrastination can be seen from the coefficient of determination (R^2) = 0.260 or 26%.

Keywords: Self Control, Psychosocial Work Environment, Work Procrastination

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	11
1.3.Rumusan Masalah	12
1.4.Tujuan Penelitian	13
1.5.Manfaat Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Prokrastinasi	15
2.1.1. Pengertian Prokrastinasi	15
2.1.2. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja	17
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja	19
2.1.4. Ciri-ciri Individu Yang Melakukan Prokrastinasi Kerja	23
2.1.5. Jenis-jenis Prokrastinasi Kerja	25
2.2. Kontrol Diri	27
2.2.1. Pengertian Kontrol Diri	27
2.2.2. Aspek-Aspek Kontrol Diri	28
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontrol Diri	31
2.2.4. Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Kontrol Diri	32
2.3. Lingkungan Kerja Psikososial	34
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Psikososial.....	34
2.3.2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Psikososial	35
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Psikososial	38
2.4. Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja	39

2.5. Hubungan antara Lingkungan Kerja Psikososial	
dengan Prokrastinasi Kerja	41
2.6. Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial	
terhadap Prokrastinasi Kerja	43
2.7. Kerangka Berpikir	45
2.8. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Desain Penelitian	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3. Identifikasi Variabel	52
3.4. Definisi Operasional	53
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5.1. Populasi	54
3.5.2. Sampel	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data	55
3.7. Prosedur Penelitian	60
3.8. Validitas dan Reliabilitas	61
3.8.1. Uji Validitasi	61

3.8.2. Uji Reliabilitas	62
3.9. Uji Asumsi Klasik	62
3.9.1. Uji Normalitas	62
3.9.2. Uji Linieritas	62
3.10. Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Orientasi Kanchah	64
4.2. Pelaksanaan Penelitian	65
4.2.1. Persiapan Administrasi	65
4.2.2. Persiapan Alat Ukur	66
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Prokrastinasi Kerja	68
b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kontrol Diri	69
c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja Psikososial	71
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas	72

2. Uji Linieritas	73
4.2.5. Pengujian Hipotesis	74
4.2.6. Koefisien Determinasi	78
4.2.7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	79
a. Mean Hipotetik	79
b. Mean Empirik	79
c. Kriteria	79
4.3. Pembahasan	81
4.3.1. Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja	81
4.3.2. Hubungan antara Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja	83
4.3.3. Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Simpulan	89
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Sebelum Penelitian	57
Tabel 2	: Distribusi Aitem Skala Kontrol Diri Sebelum Penelitian	58
Tabel 3	: Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Psikososial Sebelum Penelitian	60
Tabel 4	: Uji Validitas Aitem Skala Prokrastinasi Kerja	69
Tabel 5	: Uji Reliabilitas Aitem Skala Prokrastinasi Kerja	69
Tabel 6	: Uji Validitas Aitem Skala Kontrol Diri	70
Tabel 7	: Uji Reliabilitas Aitem Skala Kontrol Diri	70
Tabel 8	: Uji Validitas Aitem Skala Lingkungan Kerja Psikososial	71
Tabel 9	: Uji Reliabilitas Aitem Skala Lingkungan Kerja Psikososial	71
Tabel 10	: Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	72
Tabel 11	: Hasil Perhitungan Uji Linieritas	74
Tabel 12	: Matrik Intekorelasional Analisis Regresi Correlations	76
Tabel 13	: Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel	76
Tabel 14	: Hasil Uji Signifikan Simultan	76
Tabel 15	: Analisis Regresi Berganda Coefficients	77
Tabel 16	: Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda	77
Tabel 17	: Rangkuman Nilai Koefisien Deteminasi Model Summary	78
Tabel 18	: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Kerangka Berpikir	49
Gambar 2	: Model Hubungan antara Variabel Bebas (Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja PSikososial) dengan Variabel Terikat (Prokrastinasi)	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	1
1. Data Tryout	2
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	4
Lampiran B	28
1. Uji Normalitas	29
2. Uji Linieritas	33
3. Uji Regresi Berganda	45
Lampiran C	75
1. Alat Ukur Penelitian	75
Lampiran D	87
1. Surat Penelitian	88
2. Surat Balasan Penelitian	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang meningkat pesat di seluruh dunia berdampak pada perekonomian negara-negara berkembang seperti halnya di Indonesia. Peranan sektor industri juga masih dapat berkembang meskipun badai krisis sempat melanda dan mengacaukan perekonomian Negara Indonesia.

Sumber daya manusia berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan. Pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan disebut sebagai karyawan, pegawai, buruh ataupun pekerja, tenaga kerja baik di instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Karyawan menjadi salah satu aset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya karyawan yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut.

Rivai (2009:26) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja produktif jika memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat

dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Guna menunjang pencapaian tujuan yang paling utama adalah berfungsinya dengan baik seluruh sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya terpenting dibanding dengan sumber daya lainnya, sebab manusia memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengintegrasikan serta meramal situasi yang akan dihadapinya (Hasibuan, 2012:10).

Seorang karyawan dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang lebih dibutuhkan oleh perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kualitas yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal ataupun sesuai yang diharapkan apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Menurut Anoraga (dalam Nurhayati, 2015:493) seorang karyawan yang bekerja efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, tidak melakukan pekerjaan yang semacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu. Hal ini mencerminkan bahwa

seorang karyawan yang mampu bekerja secara efisien akan menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan menghargai waktu bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki karyawan. Mendukung asumsi tersebut McGregor (Saydam, 2005:126) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali karyawan melakukan pelanggaran seperti; malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja atau menunda-nunda pekerjaan. Indikasi-indikasi tersebut mengarah pada perilaku yang tidak dapat memanfaatkan waktu secara efektif.

Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya merasa malas untuk mengerjakannya. Perasaan malas yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda atau menangguhkan (Burka & Yuen, 2008:5).

Prokrastinasi menunjukkan suatu perilaku menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan (Ghufron dan Rini, 2010:153). Silver (Ghufron dan Rini, 2010:152) menyatakan seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud menghindar atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan

tetapi hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikannya tepat waktu.

Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para karyawan. Steel (2007:66) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda pekerjaan yang dilakukan walaupun individu mengetahui bahwa perilaku menunda dapat menghasilkan dampak buruk. Savira dan Yudi (2013:66) juga menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas.

Beberapa individu ada yang tidak merasa terganggu dengan perilaku prokrastinasi tetapi ada pula sebagian individu yang merasa prokrastinasi mengganggu hidupnya (Burka & Yuen, 2008:6). Individu terkadang melakukan prokrastinasi agar dapat memiliki waktu yang lebih banyak untuk memikirkan yang terbaik dalam mengambil suatu keputusan atau untuk lebih memfokuskan apa yang lebih penting bagi dirinya sehingga dapat bertindak lebih baik. Prokrastinasi yang demikian ini tidak menjadi suatu masalah dan berdampak positif bagi individu yang bersangkutan. Sebaliknya individu yang merasa prokrastinasi telah mengganggu hidupnya, prokrastinasi menjadi sesuatu yang menyulitkan dan menghambat pengembangan potensi individu secara optimal.

Burka & Yuen (2008:165) membagi dampak dari prokrastinasi menjadi dua, yaitu secara eksternal dan internal. Prokrastinasi apabila dilihat dari segi eksternal (luar) mempunyai pengaruh terhadap persepsi dan reaksi seseorang,

termasuk mengenai prokrastinasi. Sedangkan dari segi internal (dalam) dapat memunculkan perasaan bersalah, panik, berkurangnya konsentrasi, ketidakmampuan untuk menikmati suatu aktivitas tertentu, dan depresi. Selanjutnya apabila prokrastinasi dilihat dari segi eksternal, seorang prokrastinator dapat kehilangan teman, mengalami perceraian dalam pernikahannya, bermasalah dengan keuangannya dan memburuknya hubungannya dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bintang Citra Familindo mulai dari tanggal 21-25 Oktober 2019 terlihat bahwa adanya indikasi perilaku tidak menghargai waktu, dan penundaan pekerjaan atau yang disebut dengan prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hampir setiap pagi peneliti melihat ada karyawan yang lagi sarapan pagi di sebelah kantor pada saat sudah masuk jam kerja dan hampir setiap hari sekitar pukul 14.00 WIB setengah dari seluruh karyawan belum juga kembali ke kantor, dimana seharusnya menurut peraturan yang berlaku waktu istirahat makan siang berakhir pada pukul 13.00. Peneliti juga mengamati bahwa hampir di setiap meja karyawan terdapat banyak berkas, setelah peneliti mencari tahu ternyata berkas tersebut merupakan tumpukan berkas yang harus segera dikerjakan dan diselesaikan. Namun pada kenyataannya dari apa yang peneliti amati, banyak dari karyawan tersebut justru saat jam kerja tidak segera mengerjakan pekerjaannya melainkan melakukan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti bermain *game* melalui *handphone*, makan bersama-sama sambil mengobrol di luar jam istirahat, dan bahkan menonton serial drama menggunakan komputer kantor. Berdasarkan hasil wawancara yang juga dilakukan peneliti pada

tanggal 21-25 Oktober 2019 dengan pihak HRD didapatkan informasi bahwa beberapa karyawan sering telat mengumpulkan pekerjaan yang telah diberikan sesuai deadline yang ditentukan serta sering telat masuk kerja.

Adapun kutipan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Oktober 2019 terhadap beberapa karyawan yang mengalami prokrastinasi, antara lain: di PT. Bintang Citra Familindo, antara lain:

“Aku kalo dikasi kerjaan, malas aku ngerjainnya langsung, nanti aja, pas udah mau dekat deadline aja hehe”. (LS, karyawan di PT. Bintang Citra Familindo).

“Biasanya waktu ngerjain tugas terus ada temen ngajak ngobrol, aku lebih milih ikut nimbrung ngobrol sama temen-temen, kerjakaan aku tinggalin aja begitu”. (SF, karyawan di PT. Bintang Citra Familindo).

Fenomena prokrastinasi yang terjadi di PT. Bintang Citra Familindo tentu tidak terjadi dengan sendirinya, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti dikemukakan oleh Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2010:163) 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 meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Kondisi fisik pekerja dapat digambarkan sebagai riwayat kesehatan yang dimiliki atau penyakit yang pernah dialami. Sedangkan yang dimaksud kondisi psikologis individu mencakup wilayah aspek kepribadian yang dimiliki seorang pekerja atau pegawai yang terdiri dari *self regulation*, motivasi, *self esteem*, tingkat kecemasan, *self monitoring*, *self consciousness*, *self critical*, *self efficacy* dan yang terakhir adalah *self control* atau yang disebut dengan kontrol diri.

Berdasarkan hasil penelitian Green (dalam Ghufron dan Rini, 2010:157) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya ialah rendahnya kontrol diri. Menurut Goldfried & Merbaum (dalam Ghufron dan Rini, 2010:22) kontrol diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri yang baik akan menunjukkan perilaku yang terfokus pada tujuan, memutuskan untuk hanya melakukan tindakan/pekerjaan yang dapat memberi manfaat, serta akan menghasilkan kematangan emosi yang dapat mengarahkan perilaku untuk tidak mudah terpengaruh oleh dorongan-dorongan negatif.

Dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat disebabkan karena berbagai hal diantaranya karena karyawan tidak mampu untuk menekan dorongan-dorongan negatif dalam dirinya, tidak mampu mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, dan tidak dapat menggunakan waktu, serta mengarahkan perilakunya pada pekerjaannya yang utama. Hal ini kemungkinan terjadi karena karyawan tersebut memiliki kontrol diri yang lemah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fasilita (2012:38) bahwa kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Steel

(2007:81) diketahui bahwa para *procrastinator* merasa ia kurang memiliki kontrol diri untuk memulai mengerjakan tugas, yang berakibat pada tidak puasnya akan hasil kerja karena waktu pengerjaan yang tersisa tinggal sedikit.

Namun dari yang peneliti amati, bahwa tidak semua karyawan di ruangan tersebut melakukan prokrastinasi, masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Mereka pada saat jam kerja fokus mengerjakan pekerjaannya, tidak melakukan aktivitas ataupun hal lain yang dapat mengganggu pekerjaannya, sehingga pekerjaan mereka lebih cepat selesai.

Peneliti memahami bahwasannya hal itu dapat terjadi salah satunya disebabkan karena karyawan tersebut memiliki kemampuan kontrol diri yang baik. Hal ini didasari oleh pendapat Tangney, Baumeister dan Boone (2004:35) yang menyatakan bahwa mereka yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindarkan diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjakan tugasnya tepat waktu sehingga dapat menekan perilaku prokrastinasi.

Oleh karena itu berdasarkan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kontrol diri, semakin intens pula pengendalian terhadap tingkah laku. Perbaikan terhadap aspek kontrol diri yang dimiliki karyawan, dapat dijadikan salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan prokrastinasi yang sering dilakukan sejumlah karyawan pada di perusahaan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi maka akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya di lingkungan kerjanya sehingga prokrastinasi dapat dikurangi dan produktivitas kerjanya pun meningkat. Hal ini tentu saja juga

akan menyebabkan produktivitas perusahaan meningkat, diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003:26) juga membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan psikososial kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja psikososial yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan psikososial yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja psikososial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan secara psikologi dan juga sosial. Karyawan bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas karyawan juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian, karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik ditempat kerja.

Ketika karyawan memberikan persepsi positif terhadap lingkungan kerja psikososial, berarti karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mengurangi prokrastinasi. Sebaliknya, apabila persepsi negatif yang diberikan maka dapat mendorong terjadinya prokrastinasi. Dampak dari prokrastinasi juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja psikososial yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Hasil penelitian Malard, Chastang, dan Niedhammer (dalam Kemala 2018:99) menunjukkan stres kerja meningkat antara tahun 2006 dan 2010 serta paparan pekerjaan faktor psikososial seperti beban kerja yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dukungan sebaya rendah, hubungan yang buruk, ketidakjelasan peran dan konflik, dan kurangnya konsultasi dan informasi tentang perubahan. Menurut Sidabutar, Dharmawan, dan Poerwandari (dalam Kemala 2018:99) definisi psikososial adalah hubungan yang dinamis antara kondisi psikologis dan sosial individu. Perilaku individu memiliki kaitan erat dengan keadaan psikologisnya maupun keadaan sekitarnya atau kondisi sosial. Bahaya psikososial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis kerja (Cox & Griffiths, dalam Kemala 2018:99)

Fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja psikososial yaitu adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung dibuktikan dengan karyawan

enggann untuk masuk ke dalam ruang kerja karena di dalam ruang kerja bertemu dengan salah seorang rekan kerja yang tidak dapat diajak bekerja sama, terdapat karyawan yang pekerjaannya terlalu banyak, asik mengobrol dan santai serta mengatur dengan semaunya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota perusahaan mengenai lingkungan kerja psikososialnya yang tidak kondusif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kontrol diri, lingkungan kerja psikososial dan prokrastinasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan judul “Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkenaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang sering datang 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. Banyak karyawan saat jam kerja tidak segera mengerjakan pekerjaannya melainkan melakukan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti bermain *game* melalui *hand phone*, makan bersama-sama sambil mengobrol di luar jam istirahat, dan bahkan menonton serial drama menggunakan komputer kantor.

2. Prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial.
3. 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.
4. Karyawan merasa lingkungan kerja psikososialnya di perusahaan ini kurang kondusif, sehingga karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah ada hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan?
- b. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan?
- c. Apakah ada hubungan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan
- b. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan
- c. Untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan. Bisa juga berfungsi sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya dan bermanfaat menambah referensi teori bagi ilmu psikologi.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi dan peningkatan kinerja pada karyawan di

perusahaan. Serta dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan untuk menghadapi setiap prokrastinasi kerja yang dialaminya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prokrastinasi

2.1.1. Pengertian Prokrastinasi

Prokrastinasi berasal dari gabungan dua kata bahasa latin yaitu *procrastinatus*, dengan awalan “*pro*” yang berarti *forward* atau meneruskan atau mendorong ke depan, dan akhiran *cratinus* yang berarti *belonging to tomorrow* atau milik hari esok. Jika digabungkan “*procrastinus*” mempunyai arti *forward it to tomorrow* (meneruskan hari esok) atau dengan kata lain berarti “saya akan melakukannya nanti” (Burka & Yuen, 2008:5). Dari kedua kata tersebut maka dapat ditarik makna *pro-crastinus* adalah suatu keputusan untuk menunda pekerjaan ke hari berikutnya.

Burka & Yuen (2008:6) juga menyebutkan bahwa seorang prokrastinator akan mengalami “lingkaran prokrastinasi”, yang artinya seseorang dapat melakukan prokrastinasi secara berulang-ulang pada suatu tugas dan tugas-tugas yang lain. Seorang prokrastinator sadar dirinya menghadapi tugas-tugas yang bermanfaat dan penting bagi dirinya (prioritas utama) akan tetapi dengan sengaja menunda dengan berulang-ulang hingga berakibat munculnya perasaan tidak nyaman, cemas dan merasa bersalah dalam dirinya.

Ferrari (dalam Ghufon dan Rini, 2010:155) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang menyebabkan perasaan yang tidak

nyaman. Prokratsinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan, dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja actual, melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Ghufron (2010:149) menyatakan bahwa prokrastinasi sebagai salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

Steel (2007:66) mengemukakan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda-nunda suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja walaupun penundaan ini dapat membuat hasil yang tidak maksimal.

Selanjutnya Millgram (2000:93) mengatakan prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi: suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas. Selain itu prokrastinasi juga menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa prokrastinasi kerja merupakan perilaku penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu, dengan melakukan aktivias lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

2.1.2. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

Menurut Steel (dalam Fitriyah & Lukmawati, 2016:68) juga mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati yaitu :

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.

Milgram (2000:95) juga menjabarkan aspek-aspek prokrastinasi kerja meliputi empat aspek, yaitu :

a. Melibatkan unsur penundaan

Individu prokrastinator cenderung terus menerus menunda untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaannya, hingga akhirnya tanpa sadar waktu yang mereka miliki semakin menipis dan akhirnya habis.

b. Memberikan hasil yang tidak memuaskan

Individu yang memiliki kecenderungan untuk menunda, lebih lambat saat memulai mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, yang

menyebabkan individu yang bersangkutan akan tergesa-gesa sehingga hasil akhirnya biasanya tidak maksimal.

- c. Melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai suatu hal yang penting

Individu prokrastinator menunda untuk mengerjakan pekerjaannya, meskipun tahu penyelesaian pekerjaannya tersebut merupakan tugas yang penting. Individu justru memilih mengerjakan tugas lain yang kurang penting namun mempersepsikannya sebagai suatu tugas yang penting dan harus di selesaikan lebih dahulu.

- d. Menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan

Individu yang melakukan prokrastinasi cenderung merasakan perasaan yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas, rasa bersalah, marah dan panik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja adalah *perceived time*, *intention-action*, *emotional distress* dan *perceived ability*, melibatkan unsur penundaan, memberikan hasil yang tidak memuaskan, melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai suatu hal yang penting dan menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari (dalam Ghufon dan Rini, 2010:163) 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 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 yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang laten, banyaknya tugas dan hal lainnya.

Sejalan dengan Ahli prokrastinasi di Indonesia, Ghufroon (2010:164) juga mengategorikan faktor-faktor penyebab prokrastinasi. Faktor-faktor tersebut juga dibagi dua berdasarkan faktor internal dan eksternal. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Faktor internal

Merupakan faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi terjadinya prokrastinasi. Faktor ini dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu kondisi fisik dan psikologis individu:

1) Kondisi fisik individu

Kondisi fisik individu berarti kondisi tubuh atau jasmani seseorang yang dapat dilihat dari kesehatannya. Individu yang kurang sehat atau kekurangan asupan gizi dan nutrisi daya tangkap dan daya fikir nya akan berbeda dibandingkan seseorang yang sehat. Individu yang memiliki kondisi fisik tidak sehat ketika mendapatkan pekerjaan akan tidak mampu mengerjakan tugas secara maksimal, sehingga tugasnya pun tidak dapat selesai tepat waktu. *Fatigue* atau kelelahan juga dapat berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Menurut Millgram (dalam Ghufron, 2010:153) seseorang yang terkena *fatigue* akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada yang tidak. Hal ini dapat terjadi karena *fatigue* dapat mengakibatkan stress yang dapat menurunkan produktivitas individu dalam berkerja.

2) Kondisi psikologis individu

Kondisi psikologis adalah kondisi jiwa seseorang, baik itu dari emosional, perasaan, sikap dan lain-lain yang bersangkutan dengan psikologisnya. Disini Kontrol diri juga termasuk dalam faktor kondisi psikologis yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja. Menurut Averill (dalam Ghufron dan Rini, 2010:28) seseorang yang memiliki

kontrol diri yang tinggi maka akan memiliki kemampuan mengatur pelaksanaan tinggi sehingga dapat mengontrol perilakunya untuk segera mengerjakan pekerjaannya. Kontrol diri juga dapat menghasilkan kemampuan mengambil keputusan yang tinggi bagi individu, sehingga individu akan lebih mudah untuk mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan-kemampuan dalam kontrol diri tersebut maka individu akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ia miliki.

b. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu seperti: Kondisi lingkungan. Prokrastinasi lebih banyak terjadi pada lingkungan yang rendah pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Seseorang akan cenderung rajin mengerjakan pekerjaannya apabila ada yang mengawasi dirinya. Sebaliknya ketika tidak ada yang mengawasi, mereka merasa lebih bebas mau mengerjakan pekerjaan tersebut sekarang atau nanti. Selain itu, faktor teman bergaul dan masyarakat juga dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja pada individu. Orang-orang disekitar prokrastinator yang terkadang menjadi pemicu mereka untuk tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan mengerjakan hal lain diluar pekerjaannya.

Janssen dan Carton (1999) 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*), serta 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, kecemasan sosial, *self conscious*, *self critical* dan *self control*. Faktor lainnya ialah faktor eksternal yang meliputi kondisi lingkungan individu seperti teman bergaul, masyarakat dan juga tingkat pengawasan dalam lingkungan.

2.1.4. Ciri-Ciri Individu yang Melakukan Prokrastinasi Kerja

Menurut Burka & Yuen (2008:18) 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 menghindar

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

Ferrari (dalam Ghufron dan Rini, 2010) 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 ciri-ciri sebagai berikut, yaitu kurang percaya diri, perfeksionis, pikiran irasional, takut gagal, serta kecenderungan melakukan tindakan menghindari.

2.1.5 Jenis-jenis Prokrastinasi

Banyak ahli yang membedakan prokrastinasi berdasarkan manfaat dan tujuan melakukannya. Ferrari (Ghufron & Rini, 2010:154) 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.

Prorastinasi 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 performansi individu.

2.2. Kontrol Diri

2.2.1. Pengertian Kontrol Diri

Menurut Ghufon (2010:25), kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak.

Goldfried & Merbaum (dalam Ghufon dan Rini, 2010:22) menambahkan kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif.

Calhoun & Acocella (dalam Ghufon dan Rini, 2010:22) mendefinisikan kontrol diri (*self-control*) sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang; dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri.

Menurut Mahoney dan Thoresen (dalam Ghufon dan Rini, 2010:22) mengatakan bahwa kontrol diri merupakan jalinan yang secara utuh (*integrative*) yang dilakukan individu terhadap lingkungannya. Individu dengan kontrol diri yang tinggi sangat memperhatikan cara-cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi. Individu cenderung akan mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang dibuat perilakunya lebih responsif terhadap petunjuk situasional, lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat dan terbuka.

Berdasarkan beberapa definisi tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan untuk menyusun, membimbing, serta mengatur

proses-proses fisik, psikologis dan perilaku individu agar mengarah pada keputusan yang dapat membawa konsekuensi positif.

2.2.2. Aspek-aspek Kontrol Diri

Berdasarkan Konsep Averill (dalam Ghufron dan Rini, 2010:29), terdapat 3 aspek kontrol diri, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*).

a. Behavioral control

Merupakan kesiapan atau tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau sesuatu diluar dirinya. Individu yang kemampuan mengontrol dirinya baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan memngatasi intensitasnya.

b. *Cognitive control*

Merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

c. *Decisional control*

Merupakan kemampuan individu untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan

Menurut Tangney, Baumeister, dan Boone (2004:30) *self control* memiliki lima domain atau aspek yakni:

a. *Self-Discipline*

Menilai tentang kedisiplinan diri dalam individu saat melakukan suatu. Hal ini berarti individu memfokuskan dalam tugas. Individu yang

memiliki *self-discipline* mampu menahan dirinya dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

b. *Deliberate/Non-Impulsive*

Menilai kecenderungan individu dalam melakukan suatu tindakan yang impulsive dengan pertimbangan yang baik, bersifat hati-hati, dan tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan atau bertindak.

c. *Healthy Habits*

Mengatur tentang kebiasaan atau pola hidup sehat bagi individu. Individu cenderung dengan *healthy habits* akan mampu menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan bagi dirinya. Individu dengan *healthy habits* akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

d. *Work Ethic*

Menilai tentang regulasi diri dari etika individu dalam melakukan suatu aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki *work ethics* akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa dipengaruhi hal-hal yang ada diluar tugasnya.

e. *Reliability*

Menilai kemampuan di dalam individu sendiri dalam pelaksanaan rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kontrol diri adalah *behavioral control* (kemampuan mengatur pelaksanaan, dan pengendalian stimulus), *cognitive control* (kemampuan mengolah informasi),

decisional kontrol (kemampuan mengendalikan keputusan), *self-Discipline*, *healthy Habits*, *work ethic* dan *reliability*.

2.2.3. Faktor-Faktor Kontrol Diri

Sebagaimana faktor psikologis lainnya, kontrol diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ghufron dan Rini (2010:32) yang memengaruhi kontrol diri terdiri dari:

a. Faktor internal

Faktor internal yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang maka, semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal ini diantaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama Orang tua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. Orang tua yang menerakan sikap disiplin kepada anaknya (individu) secara intens sejak dini, dan Orang tua konsisten terhadap pemberian konsekuensi jika individu melakukan perilaku menyimpang dari yang sudah ditetapkan, maka sikap konsisten ini nantinya akan diinternalisasi oleh individu dan kemudian akan menjadi kontrol diri baginya.

Hampir sama dengan pendapat Ghufron dan Rini (2010:32), diambil dari beberapa pendapat para ahli, bahwa secara garis besar kontrol diri dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Menurut Mischel dkk, (dalam Carlson, 2000:78) faktor internal yaitu usia mempengaruhi kontrol diri seseorang. Kemampuan kontrol diri akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia seseorang. Selain itu kontrol diri juga dipengaruhi oleh kontrol emosi. Kontrol emosi yang sehat dapat diperoleh bila individu memiliki kekuatan ego, yaitu sesuatu kemampuan untuk menahan diri dari tindakan luapan emosi.
- b. Menurut Syamsul (2001:45) faktor eksternal yang mempengaruhi kontrol diri seseorang adalah kondisi sosio-emosional lingkungannya, terutama lingkungan keluarga dan kelompok teman sebaya. Apabila lingkungan tersebut cukup kondusif, dalam arti kondisinya diwarnai dengan hubungan yang harmonis, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh tanggung jawab, maka individu cenderung memiliki kontrol diri yang baik. Hal ini dikarenakan individu dapat mencapai kematangan emosi oleh faktor-faktor pendukung tersebut

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal yang meliputi usia, dan faktor eksternal yang meliputi kondisi sosio-emosional di lingkungan sekitar individu.

2.2.4. Ciri-Ciri Individu yang Memiliki Kontrol Diri

Menurut Logue (1995:55) orang yang mampu mengontrol diri adalah orang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memegang teguh tugas yang berulang meskipun berhadapan dengan berbagai gangguan.

- b. Mengubah perilakunya sendiri sesuai dengan norma yang ada.
- c. Tidak menunjuk perilaku yang dipengaruhi oleh amarah.
- d. Bersikap toleransi terhadap stimulus yang berlawanan.

Sedangkan Menurut Thompson (dalam Smet, 1994:95) ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan kontrol diri antara lain :

- a. Mampu untuk mengontrol perilaku atau tingkah laku impulsif yang ditandai dengan kemampuan menghadapi stimulus yang tidak diinginkan dengan cara mencegah menjauhi stimulus, merapatkan tenggang waktu diantara stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum berakhir dan membatasi intensitas stimulus, kemampuan membuat perencanaan dalam hidup, mampu mengatasi frustrasi dan ledakan emosi serta kemampuan untuk menentukan siapa yang mengendalikan perilaku, dalam hal ini bila individu tidak mampu mengontrol dirinya sendiri, maka individu menggunakan faktor eksternal.
- b. Mampu menunda kepuasan dengan segera yang tujuannya ialah untuk keberhasilan mengatur perilaku dalam mencapai sesuatu yang lebih berharga atau diterima dalam masyarakat.
- c. Mampu mengantisipasi peristiwa yaitu melalui berbagai pertimbangan secara relatif obyektif. Hal ini didukung dengan adanya informasi yang dimiliki individu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kemampuan kontrol diri ialah individu yang mampu memegang teguh terhadap tugasnya, mampu mengatur perilaku atau tingkah laku impulsif, mampu menyesuaikan perilaku dengan norma yang ada,

mampu bertoleransi terhadap stimulus yang berlawanan, mampu menunda kepuasan, mampu mengantisipasi peristiwa, dan mampu menunjukkan perilaku yang tidak dipengaruhi oleh amarah.

2. 3. Lingkungan Kerja Psikososial

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Psikososial

Menurut Sedarmayanti (2009:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja psikososial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja psikososial ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2002:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan serta hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:9), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat

kerja itu sangat perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin dan bukan bekerja untuk uang saja.

Beberapa pendapat diatas, maka pengertian lingkungan kerja psikososial yang digunakan dalam penelitian ini adalah keadaan di sekitar para karyawan sewaktu karyawan melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas di perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3.2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Psikososial

Menurut Kozlowsky dan Doherty (Widodo, 2005:47), aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja psikososial antara lain , yaitu:

a. Struktur kerja

Kejelasan secara detail dan rinci pekerjaan yang harus dikerjakan secara kejelasan deskripsi jabatan masing-masing karyawan.

b. Tanggung jawab kerja

Kejelasan pemisahan tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lain sehingga tidak terjadi pelemparan tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak sesuai.

c. Tekanan Kerja

Besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Kebebasan mengambil keputusan

Kesempatan karyawan dalam mengambil keputusan dengan kebebasan bertanggung jawab tanpa ada tekanan dari pimpinan.

e. Dukungan pimpinan

Pemimpin menganggap bawahannya sebagai *partner* yang turut dilibatkan untuk mencapai tujuan bersama dan pimpinan berperan serta sebagai sosok yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap karyawan dalam rangka kesuksesan kerja.

f. Kebersamaan

Yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Menurut Cikmat (Nawawi, 2003:226) menyatakan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja psikososial antara lain:

a. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja

Motivasi terbentuk dari sikap *attitude* individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi bekerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental individu dalam tim kerja harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, individu tersebut dalam tim kerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi

dan berusaha keras untuk mencapai target kerja yaitu sebagai tujuan utama dalam organisasi. Begitu pula, motivasi untuk menciptakan kebersamaan dalam tim kerja akan terwujudnya tim kerja yang solid, saling menghargai, tolong menolong dan saling memberikan kontribusi yang positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

b. Hubungan relasi di lingkungan kerja

Hubungan relasi di tempat kerja perlu diciptakan agar terjalin hubungan kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manager dan karyawan perlu memahami bahwa saling memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manager yang brilian jika tidak memiliki keterampilan cara berkomunikasi efektif dan profuktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai tujuan organisasi.

c. Mengelola hubungan kerja

Adanya kecocokan, mengetahui posisi diri, adanya pengaturan waktu, pengendalian desakan dalam diri, menjaga keharmonisan, memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain, tidak mengumbar kemarahan orang lain, tidak mengatur orang lain sampai tidak mampu mengatur diri sendiri.

d. Komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja

Keterampilan utama kecerdasan emosional adalah mengetahui cara berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan. Oleh karena itu karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja psikososial meliputi: motivasi membangun hubungan kerja, hubungan relasi di lingkungan kerja, mengelola hubungan kerja, komunikasi hubungan tim kerja.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Psikososial

Menurut Sedarmayanti (2001:22), yang menjadi indikator lingkungan kerja psikososial adalah:

a. Hubungan sesama rekan kerja

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Lingkungan kerja itu dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan tempat karyawan bekerja. Jika karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif.

Jewel dan Siegell (1998:89) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikososial. Indikator dari lingkungan kerja psikososial adalah:

a. Kebutuhan pekerja

Kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atau instansi perkantoran atas hasil kerja.

b. Norma kerja kelompok

Meliputi prosedur dan pedoman yang membuat norma standar atas sasaran kerja sehari-hari yang dilakukan dalam kelompok kerja.

c. Peran dan sikap pekerja

Karyawan sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan hal tersebut akan mempengaruhi penampilan sikapnya.

d. Hubungan antar rekan kerja

Menyangkut hubungan diantara karyawan itu sendiri serta kerja sama karyawan dalam bekerja.

e. Hubungan antar pegawai dengan atasan

Menyangkut bagaimana komunikasi diantara bawahan dengan atasan serta bagaimana kebijakan atasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja psikososial meliputi: hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan.

2.4. Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja

Perilaku tidak menghargai waktu dalam literature ilmiah psikologi disebut sebagai prokrastinasi (*procrastination*). Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja merupakan perilaku penundaan pekerjaan, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak yang berhubungan dengan

pekerjaan tersebut, sehingga terjadi ketidaktepatan waktu dalam pengumpulan pekerjaan dan menghasilkan perasaan tidak nyaman pada diri individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati dan Astuti (2008:7), jika seseorang pegawai melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan pegawai tersebut akan terus menumpuk sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, sehingga menghasilkan tekanan bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Prokrastinasi kerja itu sendiri sebenarnya sangat mungkin diatasi dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya prokrastinasi tersebut. Ferrari, dkk (dalam Ghufron dan Rini, 2010:155) mengatakan bahwa salah satu faktor internal seperti *self control* yang dimiliki individu dapat mempengaruhi prokrastinasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Green (dalam Ghufron dan Rini, 2010:157) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya ialah rendahnya kontrol diri.

Disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli, kontrol diri merupakan kemampuan untuk menyusun, membimbing, serta mengatur proses-proses fisik, psikologis dan perilaku seseorang agar mengarah pada keputusan yang dapat membawa konsekuensi positif. Mereka yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindarkan diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjakan tugasnya tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Averill (dalam Ghufron dan Rini, 2010:29) seseorang

yang memiliki kontrol diri yang tinggi maka akan memiliki kemampuan mengatur pelaksanaan tinggi sehingga dapat mengontrol perilakunya untuk segera mengerjakan pekerjaannya

Melalui hasil penelitian Fasilita (2012:38) diketahui bahwa kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri si pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi.

Penelitian terdahulu oleh Nurhayati (2015:501) telah dilakukan untuk melihat hubungan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada 67 karyawan PT. PLN (persero) rayon Samarinda ilir. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki seseorang, maka peluang seseorang untuk melakukan prokrastinasi kerja akan semakin rendah

2.5. Hubungan antara Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja

Silver (Ghufron dan Rini, 2010:152) menyatakan, seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindari atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi, mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan

tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003:26) juga membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan psikososial kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja psikososial yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja psikososial di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Seringkali memang dalam perusahaan atau organisasi terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbesit 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. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harusnya dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia karena prokrastinasi yang telah dilakukannya.

Dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja psikososial dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja terhadap prokrastinasi kerja. Lingkungan kerja psikososial yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan karyawan bekerja secara optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja psikososial yang tidak mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan karyawan bekerja secara tidak optimal, menyebabkan karyawan menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Sehingga, penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

2.6. Hubungan antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja

Untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan menghargai waktu bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbesit 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.

Dampak dari prokrastinasi juga 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 Ghufon dan Risnawati, 2010:163) 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 yaitu salah satunya *self control*.

Berdasarkan hasil penelitian Green (dalam Ghufon dan Rini, 2010:157) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya ialah rendahnya kontrol diri. sejalan dengan hasil penelitian Fasilita (2012:38) bahwa kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003:26) juga membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan psikososial kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang

karyawan yang bekerja di lingkungan kerja psikososial yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan psikososial yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

2.7. Kerangka Berfikir

Karyawan menjadi salah satu aset yang utama bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya karyawanlah yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang lebih dibutuhkan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja.

Kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan menghargai waktu bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki karyawan. Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbesit 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 menunda waktu dan pekerjaan dalam istilah psikologi

disebut dengan prokrastinasi. Orang yang melakukan perilaku menunda disebut dengan *procrastinator*.

Prokrastinasi itu pada hakekatnya membawa resiko yang tinggi dalam kehidupan setiap individu yang melakukannya, terutama apabila prokrastinasi telah menjadi sesuatu hal yang terjadi secara konsisten dan berkelanjutan. Prokrastinasi dapat menyebabkan stres pada diri individu yang melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang individu yang melakukan prokrastinasi tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat dan tidak melakukan kegiatan yang memang diperlukan dalam waktu yang ada. Akibatnya individu tersebut tidak efektif dan efisien, tidak menghasilkan hal yang seharusnya dihasilkan sehingga muncul rasa tidak puas akan hasil kerjanya, menjadi frustrasi dan pada akhirnya stres.

Ferrari (dalam Ghufro dan Rini, 2010:163) banyak faktor yang mendasari individu melakukan. Faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor internalnya adalah kontrol diri. Kontrol diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri yang baik akan menunjukkan perilaku yang terfokus pada tujuan, memutuskan untuk hanya melakukan tindakan/pekerjaan yang dapat memberi manfaat, serta akan menghasilkan kematangan emosi yang dapat mengarahkan perilaku untuk tidak mudah terpengaruh oleh dorongan-dorongan negatif. Karyawan tersebut memiliki kontrol diri yang lemah mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba

mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi.

Karyawan yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindari diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjakan tugasnya tepat waktu sehingga dapat menekan perilaku prokrastinasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kontrol diri, semakin intens pula pengendalian terhadap tingkah laku. Perbaikan terhadap aspek kontrol diri yang dimiliki karyawan, dapat dijadikan salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan prokrastinasi yang sering dilakukan sejumlah karyawan pada di perusahaan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi maka akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya di lingkungan kerjanya sehingga prokrastinasi dapat dikurangi dan produktivitas kerjanya pun meningkat. Hal ini tentu saja juga akan menyebabkan produktivitas perusahaan meningkat, diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan psikososial kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja psikososial yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan psikososial yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang

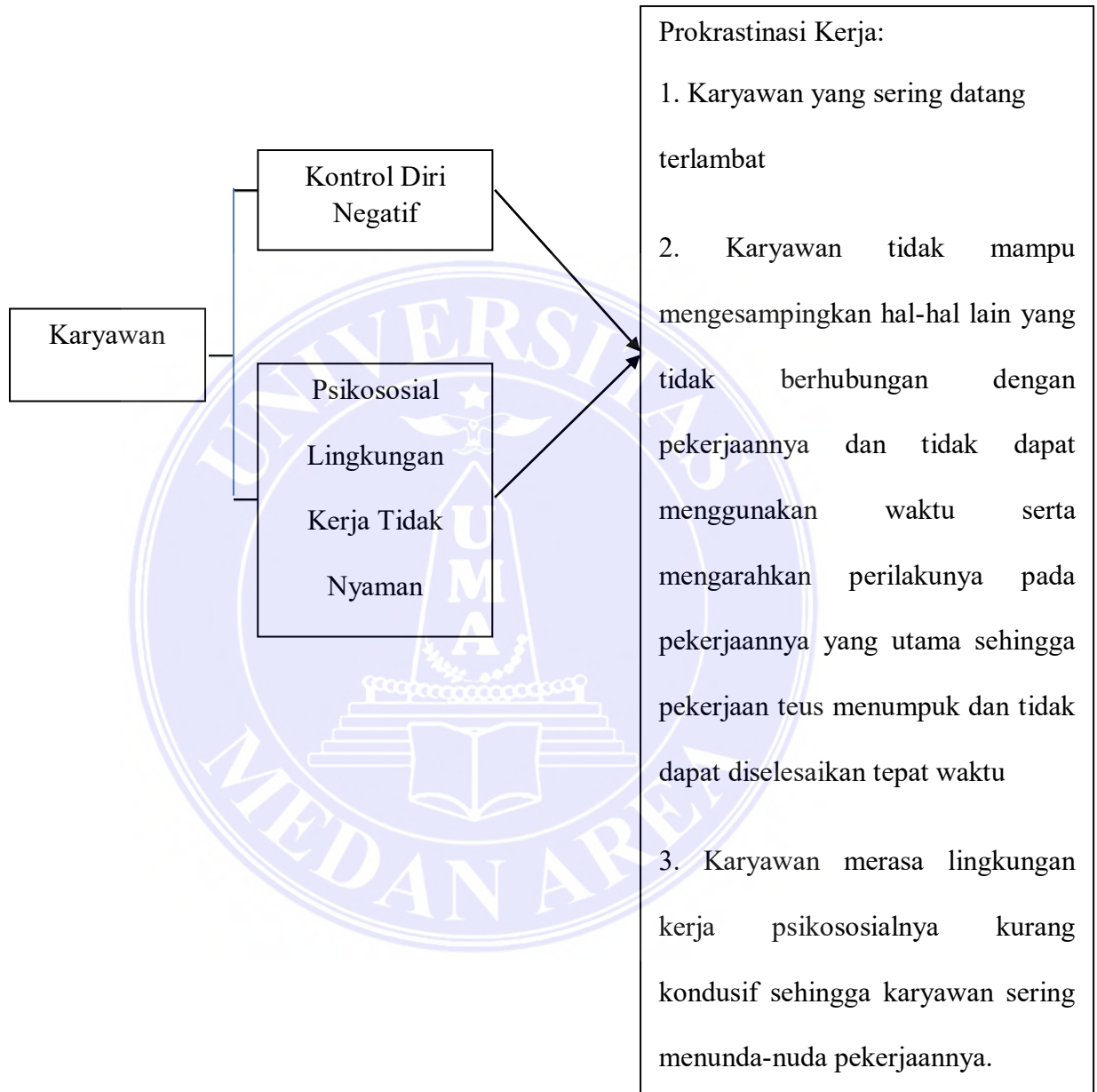
bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja psikososial adalah kehidupan sosial dan psikologi dalam organisasi atau perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Jadi, apabila lingkungan kerja psikososial tidak sesuai maka karyawan merasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut yang tidak kalah pentingnya menjadi salah satu faktor pemicu seseorang untuk menunda pekerjaan.

Ketika karyawan memberikan persepsi positif terhadap lingkungan kerja psikososial, berarti karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mengurangi prokrastinasi. Sebaliknya, apabila persepsi negatif yang diberikan maka dapat mendorong terjadinya prokrastinasi. Dampak dari prokrastinasi juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja psikososial yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

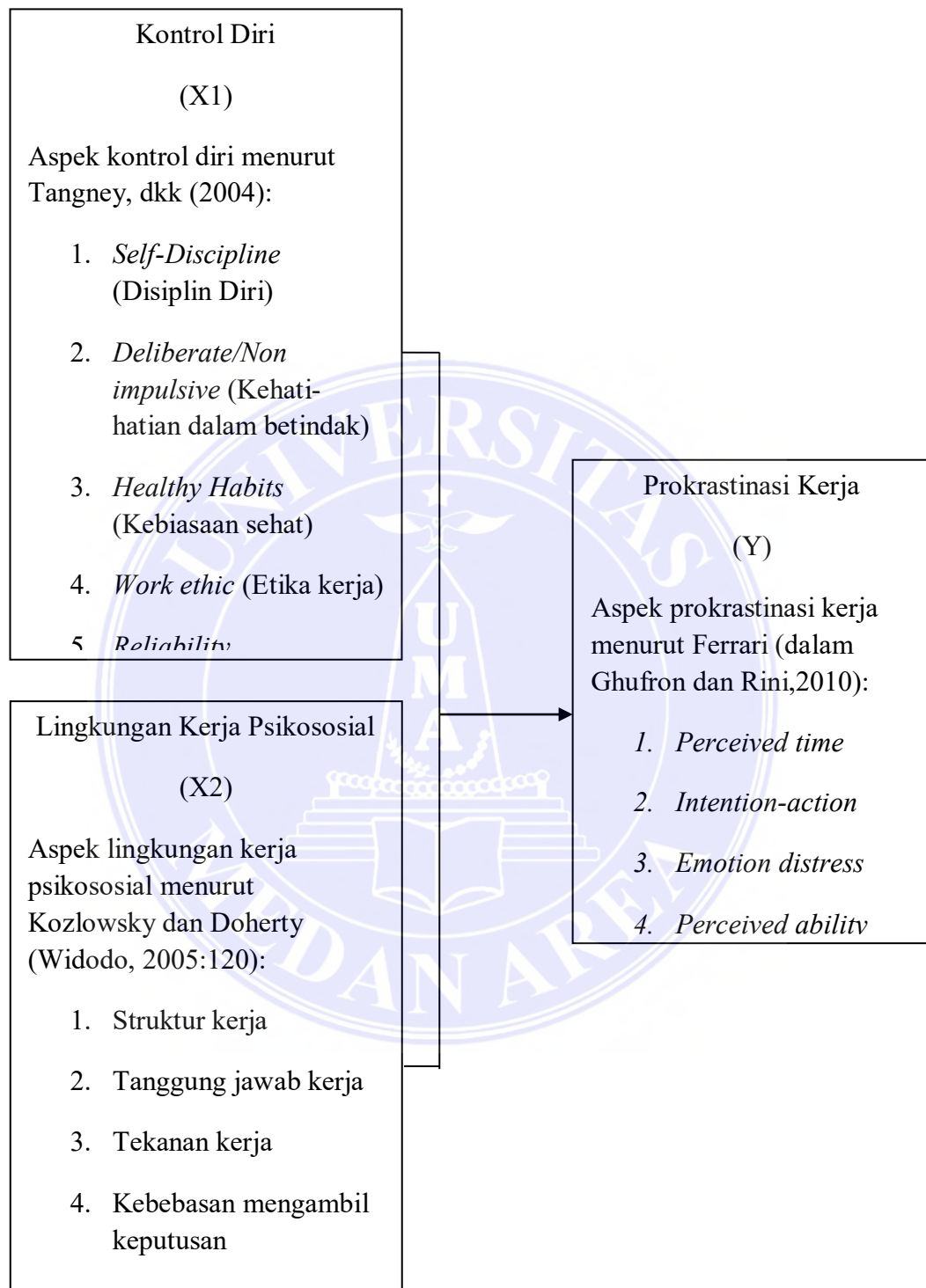
Berdasarkan uraian diatas maka terdapat keterkaitan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja. Makin tinggi kontrol diri

dan makin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah prokrastinasi kerja, dan sebaliknya.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti



Gambar 2 :Model Hubungan antara Variabel Bebas (Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial) dengan Variabel Terikat (Prokrastinasi)

Sumber: Peneliti

2.8. Hipotesis

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

1. Ada hubungan negatif yang signifikan kontrol diri dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan. Artinya apabila semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja. Dan sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan. Artinya apabila semakin baik lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah prokrastinasi kerja. Dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan.
3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan. Artinya apabila semakin tinggi kontrol diri dan semakin baik lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah prokrastinasi. Dan sebaliknya semakin rendah kontrol diri dan semakin buruk lingkungan kerja psikososial maka semakin tinggi prokrastinasi kerja karyawan di PT. Bintang Citra Familindo Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, identifikasi dan defenisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, prosedur penelitian dan teknik analisis data.

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009:15) metode yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah korelasional (*expost facto*). Menurut Sugiyono (2009:18) penelitian korelasional adalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Citra Familindo Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada Oktober 2019 .

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel Terikat (Y) : Prokrastinasi kerja

- b. Variabel bebas (X1) : Kontrol diri
- c. Variabel bebas (X2) : Lingkungan kerja psikososial

3.4. Defenisi 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:

3.4.1. Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi kerja merupakan perilaku penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh individu, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Prokrastinasi kerja akan diungkapkan berdasarkan aspek-aspek *perceived time*, *Intention-action*, *Emotion distress* and *Perceived ability*.

3.4.2. Kontrol Diri

Kontrol diri adalah kemampuan untuk menyusun, membimbing, serta mengatur proses-proses fisik, psikologis dan perilaku individu agar mengarah pada keputusan yang dapat membawa konsekuensi positif. Kontrol diri dapat diungkap berdasarkan aspek-aspek kontrol diri yaitu *self-discipline* (disiplin diri), *deliberate/non impulsive* (kehati-hatian dalam bertindak), *healthy habits* (kebiasaan sehat), *work ethic* (etika kerja), dan *reliability* (kehandalan).

3.4.3. Lingkungan Kerja Psikososial

Lingkungan kerja psikososial adalah keadaan di sekitar para karyawan sewaktu karyawan melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas di perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja psikososial dapat diungkap berdasarkan aspek-aspek yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan pimpinan dan kebersamaan.

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi penelitian merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Sugiyono (2009:61) mengemukakan populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah keseluruhan subjek yang mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan yang berjumlah 75 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Sedangkan yang menjadi sampel

adalah total populasi yaitu seluruh dari karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan yang berjumlah 75 orang. Dikarenakan sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya yaitu penelitian populasi (Arikunto, 2010).

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah upaya memperoleh data-data yang relevan, akurat dan reliabel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi yaitu alat ukur yang berupa beberapa pernyataan yang mengungkap aspek atau atribut psikologi (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala psikologi. Skala psikologi ini disusun melalui aspek-aspek prokrastinasi kerja, aspek-aspek kontrol diri dan aspek-aspek lingkungan kerja psikososial. 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*.

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup, tiap butir aitemnya disediakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat kemungkinan jawaban. Penilaian untuk *favorable* untuk jawaban SS= 4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan penilaian untuk butir *unfavorable* untuk jawaban SS=1, S=2, TS=3, STS=4. Berikut penjelasan masing-masing skala :

3.6.1. Skala Prokrastinasi Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur prokrastinasi kerja. Prokrastinasi kerja diungkap melalui aspek-aspek prokrastinasi kerja menurut Ferrari (dalam Steel, 2007: 68):

1. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *deadline* mereka berorientasi pada, masasekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang.
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.
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.
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.

Tabel 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>	4, 8, 9, 11, 12	1, 2, 5, 10, 13	10
2.	<i>Intention-action</i>	3, 7, 15, 20, 21	6, 14, 16, 19, 22	10
3.	<i>Emotional distress</i>	25, 26, 27, 29, 30	17, 18, 23, 24, 31	10
4.	<i>Perceived ability</i>	28, 34, 36, 37, 39	32, 33, 35, 38, 40	10
Total		20	20	40

3.6.2. Skala Kontrol Diri

Skala ini bertujuan untuk mengukur kontrol diri. Kontrol diri diungkap melalui aspek-aspek kontrol diri menurut Tangney, dkk (2004:34):

1. *Self-Discipline* (Disiplin Diri)

Menilai tentang kedisiplinan diri dalam individu saat melakukan suatu.

2. *Deliberate/Non impulsive* (Kehati-hatian dalam bertindak)

Menilai kecenderungan individu dalam melakukan suatu tindakan yang impulsif dengan pertimbangan yang baik, bersifat hati-hati, dan tidak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan atau bertindak.

3. *Healthy Habits* (Kebiasaan sehat)

Mengatur tentang kebiasaan atau pola hidup sehat bagi individu. Individu cenderung dengan *healthy habits* akan mampu menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan bagi dirinya

4. *Work ethic* (Etika kerja)

Menilai tentang regulasi diri dari etika individu dalam melakukan suatu aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki *work ethics* akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa dipengaruhi hal-hal yang ada diluar tugasnya.

5. *Reliability* (Kehandalan)

Menilai kemampuan di dalam individu sendiri dalam pelaksanaan rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu.

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Kontrol Diri Sebelum Penelitian

No.	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Self-Discipline</i> (Disiplin Diri)	2, 4, 12, 20	7, 8, 19, 24	8
2.	<i>Deliberate/Non impulsive</i> (Kehati-hatian dalam bertindak)	1, 5, 9, 30	6, 23, 31, 32	8
3.	<i>Healthy Habits</i> (Kebiasaan sehat)	10, 14, 21, 29	15, 22, 28, 38	8
4.	<i>Work ethic</i> (Etika kerja)	3, 25, 37	13, 18, 35	6
5.	<i>Reliability</i> (Kehandalan)	11, 17, 26, 33, 40	16, 27, 34, 36, 39	10
Total		20	20	40

3.6.3. Skala Lingkungan Kerja Psikososial

Skala iklim organisasi ini bertujuan untuk mengukur lingkungan kerja psikososial. Lingkungan kerja psikososial dapat diungkap berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja psikososial menurut Kozlowsky dan Doherty (Widodo, 2005:120), yaitu:

a. Struktur kerja

Kejelasan secara detail dan rinci pekerjaan yang harus dikerjakan secara kejelasan deskripsi jabatan masing-masing karyawan.

b. Tanggung jawab kerja

Kejelasan pemisahan tanggung jawab antara karyawan satu dengan karyawan lain sehingga tidak terjadi pelemparan tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak sesuai.

c. Tekanan Kerja

Besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan akademik yang seimbang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Kebebasan mengambil keputusan

Kesempatan karyawan dalam mengambil keputusan dengan kebebasan bertanggung jawab tanpa ada tekanan dari pimpinan.

e. Dukungan pimpinan

Pemimpin menganggap bawahannya sebagai *partner* yang turut dilibatkan untuk mencapai tujuan bersama dan pimpinan berperan serta sebagai sosok yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap karyawan dalam rangka kesuksesan kerja.

f. Kebersamaan

Yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Tabel 3
Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Psikososial Sebelum Penelitian

No.	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Struktur kerja	12, 21	4, 13, 28	5
2.	Tanggung jawab Kerja	1, 14	3, 11, 22	5
3.	Tekanan kerja	10, 15	17, 27	4
4.	Kebebasan mengambil keputusan	2, 9, 26, 32, 36	8, 16, 23, 37, 40	10
5.	Dukungan pimpinan	5, 18, 20, 29, 33, 38	6, 24, 31, 35	10
6.	Kebersamaan	7, 25, 30	19, 34, 39	6
Total		20	20	40

3.7. Prosedur Penelitian

Adapun prosedur dalam penelitian ini yaitu langkah pertama, peneliti mendatangi bagian personalia PT. Bintang Citra Familindo Medan untuk berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data pada karyawan. Langkah kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan dalam hal ini peneliti memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia, dengan cara mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah.

Langkah ketiga, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang

belum jelas. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas skala kontrol diri, lingkungan kerja psikososial, dan prokrastinasi kerja.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk ketiga variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program *microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah kontrol diri, (X2) adalah lingkungan kerja psikososial dan variabel terikat (Y) adalah prokrastinasi kerja. Selanjutnya prosedur penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

3.8. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suryabrata (2005:60) mendefinisikan validitas alat ukur adalah sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur. 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 24.00 for Windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2012:112). 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, 2012:112). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program SPSS *Versi 24.00 for Windows*.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan 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).

3.9.2. 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.

3.10. 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 24.00for Windows.

Rumus regresi berganda:

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

Keterangan:

- Y = Prokrastinasi Kerja
X₁ dan X₂ = Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial
 α = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂,...,X_n= 0)
b₁ = Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan Asumsi X₂ tetap
b₂ = Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan Asumsi X₁ 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 kontrol diri dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x1y}) = -0,501 dengan $p = 0.000 < 0.050$ artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan. Kontribusi kontrol diri dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0.251$ atau sebesar 25.1% dengan tingkat hubungan rendah.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{x2y}) = -0,462 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan tingkat hubungan sedang, artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan

PT. Bintang Citra Familindo Medan. Kontribusi lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0,214$ atau sebesar 21.4% dengan tingkat hubungan rendah.

3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari nilai koefisien ($R_{x_1 \times y}$) = -0,508 dengan $p = 0.000 < 0.050$ dengan artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja, semakin tinggi kontrol diri dan semakin tinggi lingkungan kerja psikososial maka semakin rendah prokrastinasi kerja karyawan PT. Bintang Citra Familindo Medan. Kontribusi kontrol diri dan lingkungan kerja psikososial dengan prokrastinasi kerja dilihat dari koefisien deteminan $R^2 = 0,260$ atau sebesar 26% dengan tingkat hubungan rendah.

5.2. Saran-saran

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

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan disarankan agar dapat mengontrol dirinya. Seperti mengatur waktu kerja dan penugasan kerja tepat pada waktunya. Selain itu, pada saat jam kerja diharapkan fokus terhadap pekerjaan, hindarkan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan memberikan pelatihan *self control* untuk karyawan agar kontrol dirinya dapat meningkat.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai prokrastinasi kerja diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang melatarbelakangi timbulnya perilaku prokrastinasi seperti *self regulation*, motivasi, *self esteem*, tingkat kecemasan, *self monitoring*, *self consciousness*, *self critical*, dan *self efficacy*. Peneliti juga dapat menggali informasi yang lebih dalam mengenai perilaku prokrastinasi kerja dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta
- Burka, J.B., Yuen, L.M. (2008). *Procrastination*. Cambridge: Da Capo Press.
- Carlson, N.R. (2000). *Psychology : The Science of Behavior*. Boston : Allyn & Bacon
- Fasilita, Dina Audi. (2012). Kontrol Diri Terhadap Perilaku Agresif Ditinjau Dari Usia Satpol PP Kota Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1 (2), 34-40
- Fitriyah 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, M. Nur dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-Teori Psikologi, Cetakan I*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group
- Hasibuan, Malayu.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Intanghina.(2008). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (serial online). Availabel from: URL: <http://Intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Janssen, T., dan Carton, J.S. (1999). "The Effect of Locus of Control and Task Difficulty on Procrastination". *The Journal of Genetic Psychology*.
- Jewell, L.N & Siegal, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Alih Bahasa: Pudjaatmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan
- Knauss, William. (2010). *End Procrastination Now!*. United States: McGrawHill.
- Kemala, Aliva. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik SSP PT.X. *Jurnal Psikologi Volume 11 NO. 1, 95-106*
- Kurniawati, Fitria Nur Indah dan Yulianti Dwi Astuti. (2008). *Hubungan Antara Prokrastinasi Dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Armada Finance*
- Komaruddin.(2001). *Ensiklopedia Manajemen Edisi Ke-5*. Jakarta: Bumi Aksara

- Logue, A. W. (1995). *Self Control –Waiting Until Tomorrow For What You Want You Want Today*. New Jersey: Practice Hall
- Mangkunegara, A.P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia..* Bandung: PT. Refika Aditama
- Milgram, N., & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14(2)
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indoensia Press
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.Cetakan Ke-7.Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurhayati.(2015). Hubungan Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir.*e-Journal Psikologi*
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Savira, F., S. Yudi.(2003). Self-Regulated Learning (SRL) dengan Prokrastinasi Akademik pada Siswa Akselerasi.*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol.01, 01, 65-74. ISSN//;2301-8267
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Steel, Piers. (2007). The Nature Of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94
- Sugiyono.(2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi.
- Syamsul L.N. (2001). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*.Bandung: Rosda Karya
- Tangney, June P., Roy F. Baumeister., dan Angie Luzio Boone. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*

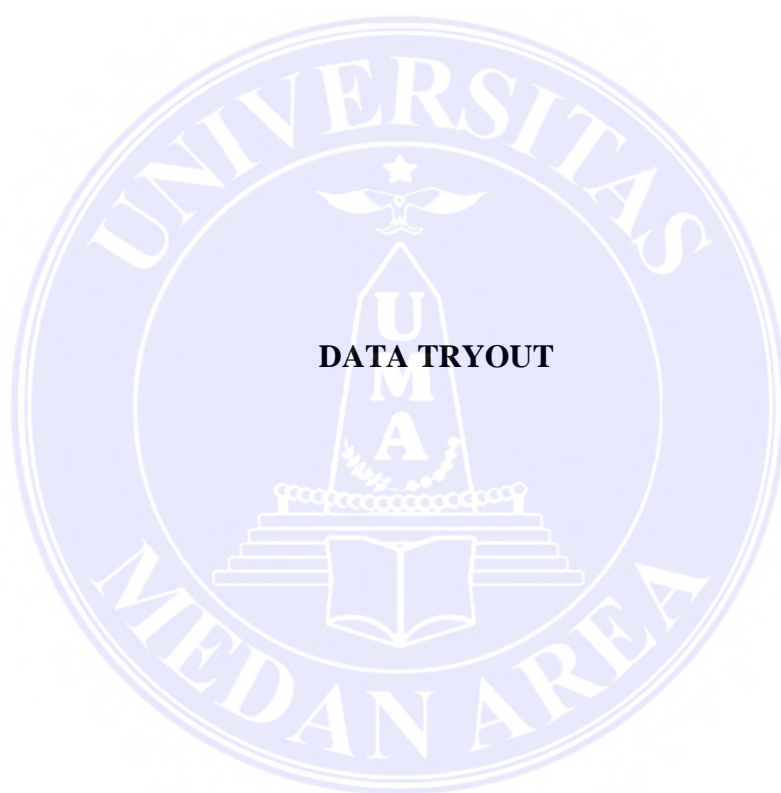
Widodo. (2005). *Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja*.
USU Library.

Winarsunu, Tulus. (2010). *Statistika dalam Penelitian Psikologidan Pendidikan*.
Malang; UMM Press

Wolters, C.A., Pintrich P.R & Karabenick, S.A. (2003). *Aseasing Academic Self
Regulated-Learning (SRL)*. Conference on Indicators of Positive
Development: Child Trends







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

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



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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('Kontrol Diri') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		13-JUN-2020 17:59:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /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('Kontrol Diri') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>			
	Resources	<table border="0"> <tr> <td>Processor Time</td> <td>00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td>00:00:00,01</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,01				

[DataSet0]

Scale: Kontrol Diri

Case Processing Summary

	N	%
Valid	75	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	75	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	1,99	,647	75
VAR00002	2,37	,941	75
VAR00003	2,13	,859	75
VAR00004	2,31	,697	75
VAR00005	1,99	,780	75

VAR00006	2,07	,811	75
VAR00007	1,80	,854	75
VAR00008	2,16	,901	75
VAR00009	2,11	,746	75
VAR00010	2,29	,767	75
VAR00011	2,20	,854	75
VAR00012	2,09	,841	75
VAR00013	1,92	,801	75
VAR00014	1,99	,797	75
VAR00015	1,89	,727	75
VAR00016	2,11	,709	75
VAR00017	2,21	,741	75
VAR00018	2,21	,703	75
VAR00019	2,21	,874	75
VAR00020	2,08	,834	75
VAR00021	2,00	,805	75
VAR00022	2,05	,853	75
VAR00023	2,04	,845	75
VAR00024	1,81	,833	75
VAR00025	1,99	,830	75
VAR00026	2,24	,732	75
VAR00027	2,21	,741	75
VAR00028	2,03	,716	75
VAR00029	1,92	,818	75
VAR00030	1,81	,800	75

VAR00031	2,16	,772	75
VAR00032	2,13	,684	75
VAR00033	2,13	,759	75
VAR00034	2,05	,837	75
VAR00035	2,19	,817	75
VAR00036	2,23	,863	75
VAR00037	2,05	,787	75
VAR00038	2,01	,830	75
VAR00039	1,99	,830	75
VAR00040	1,91	,738	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81,11	251,826	,315	,924
VAR00002	80,72	239,853	,616	,921
VAR00003	80,96	241,769	,606	,922
VAR00004	80,79	245,792	,569	,922
VAR00005	81,11	249,718	,340	,924
VAR00006	81,03	245,270	,503	,923
VAR00007	81,29	247,156	,403	,924
VAR00008	80,93	239,631	,655	,921
VAR00009	80,99	249,473	,368	,924
VAR00010	80,80	246,541	,481	,923

VAR00011	80,89	243,799	,531	,922
VAR00012	81,00	245,946	,457	,923
VAR00013	81,17	243,956	,564	,922
VAR00014	81,11	247,637	,416	,924
VAR00015	81,20	246,622	,506	,923
VAR00016	80,99	247,175	,495	,923
VAR00017	80,88	248,404	,418	,924
VAR00018	80,88	251,377	,307	,925
VAR00019	80,88	248,053	,359	,924
VAR00020	81,01	248,419	,365	,924
VAR00021	81,09	247,788	,405	,924
VAR00022	81,04	250,282	,285	,925
VAR00023	81,05	242,105	,604	,922
VAR00024	81,28	242,961	,579	,922
VAR00025	81,11	245,880	,466	,923
VAR00026	80,85	245,911	,534	,923
VAR00027	80,88	246,594	,497	,923
VAR00028	81,07	249,117	,402	,924
VAR00029	81,17	250,334	,298	,925
VAR00030	81,28	246,448	,462	,923
VAR00031	80,93	246,523	,478	,923
VAR00032	80,96	248,823	,436	,923
VAR00033	80,96	248,255	,413	,924
VAR00034	81,04	242,634	,590	,922
VAR00035	80,91	246,680	,443	,923

VAR00036	80,87	242,712	,567	,922
VAR00037	81,04	247,877	,412	,924
VAR00038	81,08	242,750	,590	,922
VAR00039	81,11	247,232	,413	,924
VAR00040	81,19	246,965	,482	,923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,09	258,707	16,084	40

2 Aitem Gugur

DATASET ACTIVATE DataSet1.

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('Lingkungan Kerja Psikososial') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

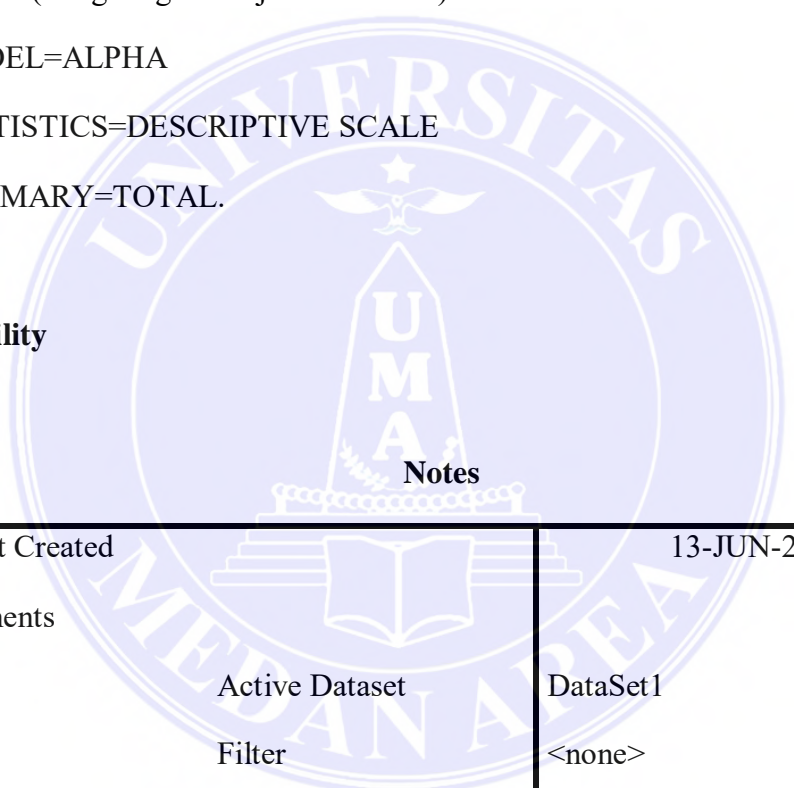
```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability



Output Created	13-JUN-2020 18:00:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <p>/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</p> <p>/SCALE('Lingkungan Kerja Psikososial') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>			
	Resources	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: right;">Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,02				

[DataSet1]

Scale: Lingkungan Kerja Psikososial

Case Processing Summary

	N	%
Valid	75	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,87	,759	75
VAR00002	2,07	,741	75
VAR00003	2,08	,712	75
VAR00004	2,01	,688	75

VAR00005	2,16	,754	75
VAR00006	2,12	,734	75
VAR00007	1,68	,738	75
VAR00008	1,80	,838	75
VAR00009	1,56	,758	75
VAR00010	1,87	,759	75
VAR00011	2,07	,741	75
VAR00012	1,87	,905	75
VAR00013	1,89	,781	75
VAR00014	1,64	,765	75
VAR00015	1,83	,935	75
VAR00016	1,64	,747	75
VAR00017	1,71	,673	75
VAR00018	2,00	,788	75
VAR00019	2,01	,726	75
VAR00020	2,09	,701	75
VAR00021	2,12	,716	75
VAR00022	1,95	,884	75
VAR00023	1,93	,741	75
VAR00024	1,81	,881	75
VAR00025	1,67	,811	75
VAR00026	1,96	,687	75
VAR00027	1,88	,753	75
VAR00028	1,93	,777	75
VAR00029	2,04	,761	75

VAR00030	2,07	,759	75
VAR00031	2,12	,734	75
VAR00032	1,75	,755	75
VAR00033	1,88	,869	75
VAR00034	1,95	,769	75
VAR00035	1,99	,744	75
VAR00036	2,03	,716	75
VAR00037	1,96	,687	75
VAR00038	1,85	,849	75
VAR00039	1,67	,777	75
VAR00040	1,91	,756	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,55	262,359	,509	,936
VAR00002	74,35	261,121	,576	,935
VAR00003	74,33	260,279	,639	,935
VAR00004	74,40	272,459	,111	,939
VAR00005	74,25	259,921	,616	,935
VAR00006	74,29	259,264	,662	,935
VAR00007	74,73	267,252	,318	,938
VAR00008	74,61	255,132	,733	,934
VAR00009	74,85	260,667	,581	,935

VAR00010	74,55	262,359	,509	,936
VAR00011	74,35	261,121	,576	,935
VAR00012	74,55	263,630	,375	,937
VAR00013	74,52	265,902	,351	,937
VAR00014	74,77	262,745	,489	,936
VAR00015	74,59	256,705	,597	,935
VAR00016	74,77	263,502	,470	,936
VAR00017	74,71	265,372	,439	,937
VAR00018	74,41	266,759	,314	,938
VAR00019	74,40	261,216	,585	,935
VAR00020	74,32	264,545	,457	,936
VAR00021	74,29	261,210	,594	,935
VAR00022	74,47	262,631	,421	,937
VAR00023	74,48	263,956	,455	,936
VAR00024	74,60	256,595	,641	,935
VAR00025	74,75	263,111	,444	,937
VAR00026	74,45	274,359	,028	,940
VAR00027	74,53	260,279	,602	,935
VAR00028	74,48	261,145	,546	,936
VAR00029	74,37	258,102	,686	,935
VAR00030	74,35	260,608	,582	,935
VAR00031	74,29	258,670	,688	,935
VAR00032	74,67	265,306	,390	,937
VAR00033	74,53	256,577	,651	,935
VAR00034	74,47	261,360	,543	,936

VAR00035	74,43	264,194	,443	,937
VAR00036	74,39	258,727	,704	,934
VAR00037	74,45	274,359	,028	,940
VAR00038	74,56	256,115	,685	,934
VAR00039	74,75	261,489	,532	,936
VAR00040	74,51	260,118	,605	,935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76,41	275,462	16,597	40

3 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('Prokrastinasi Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	13-JUN-2020 18:00:16
Comments	
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	75
Matrix Input	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /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('Prokrastinasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>			
	Resources	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="614 1765 817 1798">Processor Time</td> <td data-bbox="1214 1765 1374 1798">00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td data-bbox="614 1839 794 1872">Elapsed Time</td> <td data-bbox="1214 1839 1374 1872">00:00:00,02</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,02				

[DataSet2]

Scale: Prokrastinasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	75	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,05	,517	75
VAR00002	3,53	,502	75
VAR00003	3,53	,502	75
VAR00004	3,36	,584	75
VAR00005	3,48	,503	75

VAR00006	3,27	,577	75
VAR00007	3,40	,520	75
VAR00008	3,48	,554	75
VAR00009	3,35	,626	75
VAR00010	3,52	,529	75
VAR00011	3,36	,483	75
VAR00012	3,77	,452	75
VAR00013	3,45	,552	75
VAR00014	3,53	,553	75
VAR00015	3,36	,690	75
VAR00016	3,36	,584	75
VAR00017	3,43	,498	75
VAR00018	3,41	,548	75
VAR00019	3,07	,600	75
VAR00020	3,00	,637	75
VAR00021	3,12	,544	75
VAR00022	3,05	,567	75
VAR00023	3,07	,644	75
VAR00024	3,13	,644	75
VAR00025	3,23	,727	75
VAR00026	3,17	,578	75
VAR00027	3,00	,637	75
VAR00028	3,29	,588	75
VAR00029	3,43	,619	75
VAR00030	3,37	,653	75

VAR00031	3,29	,610	75
VAR00032	3,31	,519	75
VAR00033	3,16	,594	75
VAR00034	3,44	,551	75
VAR00035	3,44	,526	75
VAR00036	3,32	,549	75
VAR00037	3,36	,483	75
VAR00038	3,48	,554	75
VAR00039	3,24	,589	75
VAR00040	3,53	,502	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	130,11	151,367	,441	,940
VAR00002	129,63	148,507	,693	,938
VAR00003	129,63	148,507	,693	,938
VAR00004	129,80	147,081	,693	,938
VAR00005	129,68	148,680	,678	,938
VAR00006	129,89	150,718	,437	,940
VAR00007	129,76	149,266	,607	,939
VAR00008	129,68	147,734	,683	,938
VAR00009	129,81	147,613	,608	,939
VAR00010	129,64	147,909	,704	,938

VAR00011	129,80	155,676	,101	,942
VAR00012	129,39	155,700	,119	,942
VAR00013	129,71	148,967	,591	,939
VAR00014	129,63	149,615	,541	,939
VAR00015	129,80	147,568	,548	,939
VAR00016	129,80	148,595	,583	,939
VAR00017	129,73	150,117	,564	,939
VAR00018	129,75	148,651	,621	,939
VAR00019	130,09	150,626	,425	,940
VAR00020	130,16	149,542	,469	,940
VAR00021	130,04	151,552	,403	,940
VAR00022	130,11	152,826	,292	,941
VAR00023	130,09	152,707	,259	,942
VAR00024	130,03	150,999	,369	,941
VAR00025	129,93	147,523	,520	,939
VAR00026	129,99	152,013	,343	,941
VAR00027	130,16	151,109	,366	,941
VAR00028	129,87	147,631	,649	,938
VAR00029	129,73	148,766	,536	,939
VAR00030	129,79	147,900	,562	,939
VAR00031	129,87	147,495	,633	,938
VAR00032	129,85	149,208	,612	,939
VAR00033	130,00	150,946	,408	,940
VAR00034	129,72	148,069	,661	,938
VAR00035	129,72	148,583	,654	,938

VAR00036	129,84	150,325	,491	,940
VAR00037	129,80	151,919	,427	,940
VAR00038	129,68	149,707	,533	,939
VAR00039	129,92	148,075	,615	,939
VAR00040	129,63	148,507	,693	,938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
133,16	157,244	12,540	40

4 Aitem Gugur





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X1 X2 Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

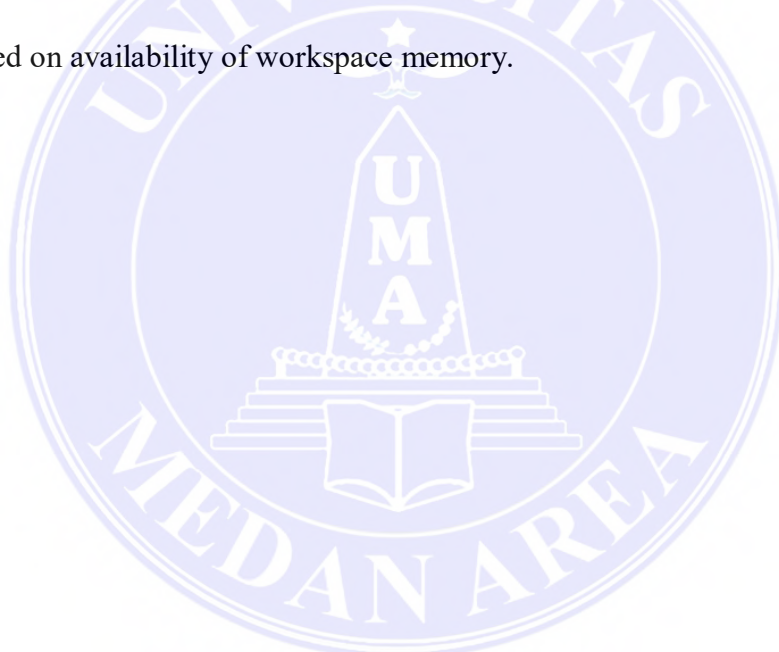
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	14-JUN-2020 18:12:15
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 75
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	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X1 X2 Y	
Resources	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING ANALYSIS.	
	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.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kontrol Diri	75	71,37	15,625	42	109
Lingkungan Kerja Psikososial	75	71,71	15,623	42	109
Prokrastinasi Kerja	75	125,31	11,719	105	144

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kontrol Diri	Lingkungan Kerja Psikososial	Prokrastinasi Kerja
N	75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	71,37	71,71	125,31
Std. Deviation	15,625	15,623	11,719
Most Extreme Differences			
Absolute	,097	,104	,113
Positive	,097	,104	,093
Negative	-,068	-,090	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z	,843	,897	,975
Asymp. Sig. (2-tailed)	,476	,397	,298

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Y BY X1

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	14-JUN-2020 18:08:29
Comments	
Input	<p>Data</p> <p>Active Dataset DataSet1</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 75</p>
Missing Value Handling	<p>Definition of Missing</p> <p>For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p>
Cases Used	

Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00	
	Elapsed Time	00:00:00,00	

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi Kerja * Kontrol Diri	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Report

Prokrastinasi Kerja

Kontrol Diri	Mean	N	Std. Deviation
42	131,00	1	.
45	142,00	1	.
47	108,00	1	.
52	136,00	2	4,243

53	129,50	2	3,536
54	135,83	6	4,579
55	140,00	1	.
56	139,50	2	,707
57	140,00	2	1,414
58	135,25	4	7,089
59	136,00	1	.
61	140,00	1	.
62	121,00	1	.
64	108,00	1	.
65	133,00	2	8,485
66	136,00	1	.
67	131,00	1	.
68	120,67	3	17,786
69	123,00	2	14,142
70	132,50	2	10,607
71	105,00	1	.
72	124,00	3	13,115
73	129,00	1	.
74	120,00	4	9,764
75	119,00	4	8,524
76	121,00	2	7,071
77	125,50	2	7,778
78	120,33	3	1,528
81	106,00	1	.

84	108,00	1	.
86	108,00	1	.
87	123,00	1	.
88	109,00	1	.
89	119,00	1	.
90	112,00	3	9,644
93	111,00	1	.
97	124,00	2	7,071
98	123,50	2	3,536
100	121,00	1	.
103	144,00	1	.
105	111,00	1	.
109	113,00	1	.
Total	125,31	75	11,719

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi Kerja * Kontrol Diri	(Combined)	7644,530	41	186,452	2,444	,005
	Between Groups	2546,476	1	2546,476	33,381	,000
	Deviation from Linearity	5098,054	40	127,451	1,671	,067

Within Groups	2517,417	33	76,285		
Total	10161,947	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi Kerja * Kontrol Diri	-,501	,251	,867	,752

MEANS TABLES=Y BY X2

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	14-JUN-2020 18:09:43
Comments	
Input	
Data	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
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

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi Kerja * Lingkungan Kerja Psikososial	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Report

Prokrastinasi Kerja

Lingkungan Kerja Psikososial	Mean	N	Std. Deviation
42	131,00	1	.
52	136,00	2	4,243
53	129,50	2	3,536
54	136,43	7	4,467
55	133,00	2	9,899
56	139,50	2	,707
57	140,00	2	1,414
58	135,25	4	7,089
59	136,00	1	.
60	108,00	1	.

61	140,00	1	.
62	121,00	1	.
64	108,00	1	.
65	134,50	2	10,607
66	136,00	1	.
67	131,00	1	.
68	120,67	3	17,786
69	123,00	2	14,142
70	125,00	1	.
71	105,00	1	.
72	124,00	3	13,115
73	129,00	1	.
74	122,33	3	10,504
75	119,00	3	10,440
76	116,00	1	.
77	118,00	4	9,967
78	120,00	4	1,414
81	106,00	1	.
84	108,00	1	.
86	108,00	1	.
87	123,00	1	.
88	109,00	1	.
89	119,00	1	.
90	114,00	2	12,728
93	111,00	1	.

97	124,00	2	7,071
98	123,50	2	3,536
100	121,00	1	.
101	139,00	1	.
103	144,00	1	.
105	111,00	1	.
109	113,00	1	.
Total	125,31	75	11,719

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi Kerja * Lingkungan Kerja Psikososial	(Combined)	7504,149	41	183,028	2,273	,009
	Linearity	2170,539	1	2170,539	26,950	,000
	Deviation from Linearity	5333,610	40	133,340	1,656	,070
	Within Groups	2657,798	33	80,539		
	Total	10161,947	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi Kerja * Lingkungan Kerja Psikososial	-,462	,214	,859	,738





UJI REGRESI BERGANDA

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	14-JUN-2020 18:14:04	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75

Missing Value Handling	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		<p>REGRESSION</p> <p>/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL</p> <p>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)</p> <p>/NOORIGIN</p> <p>/DEPENDENT Y</p> <p>/METHOD=ENTER X1</p> <p>/SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)</p> <p>/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)</p> <p>/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,75
	Elapsed Time	00:00:00,76
	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi Kerja	125,31	11,719	75
Kontrol Diri	71,37	15,625	75

Correlations

		Prokrastinasi Kerja	Kontrol Diri
Pearson Correlation	Prokrastinasi Kerja	1,000	-,501
	Kontrol Diri	-,501	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi Kerja	.	,000
	Kontrol Diri	,000	.
N	Prokrastinasi Kerja	75	75
	Kontrol Diri	75	75

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kontrol Diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-,501 ^a	,251	,240	10,214	1,912

a. Predictors: (Constant), Kontrol Diri

b. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2546,476	1	2546,476	24,410	,000 ^b
	Residual	7615,471	73	104,322		
	Total	10161,947	74			

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kontrol Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	152,103	5,550		27,404	,000		
	Kontrol Diri	-,375	,076	-,501	-4,941	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Kontrol Diri
1	Correlations	Kontrol Diri 1,000
	Covariances	Kontrol Diri ,006

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

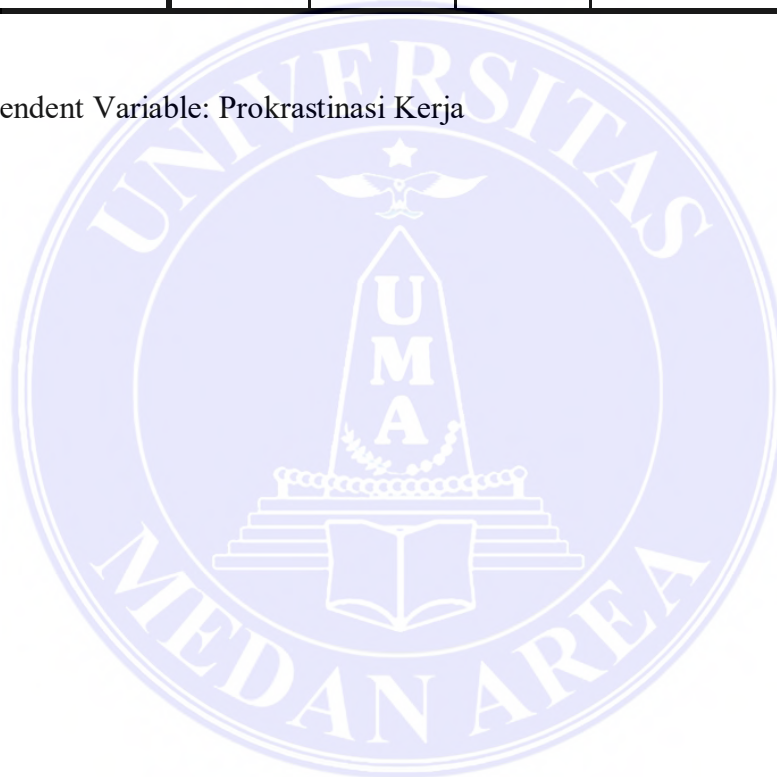
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kontrol Diri
1	1	1,977	1,000	,01	,01
	2	,023	9,305	,99	,99

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

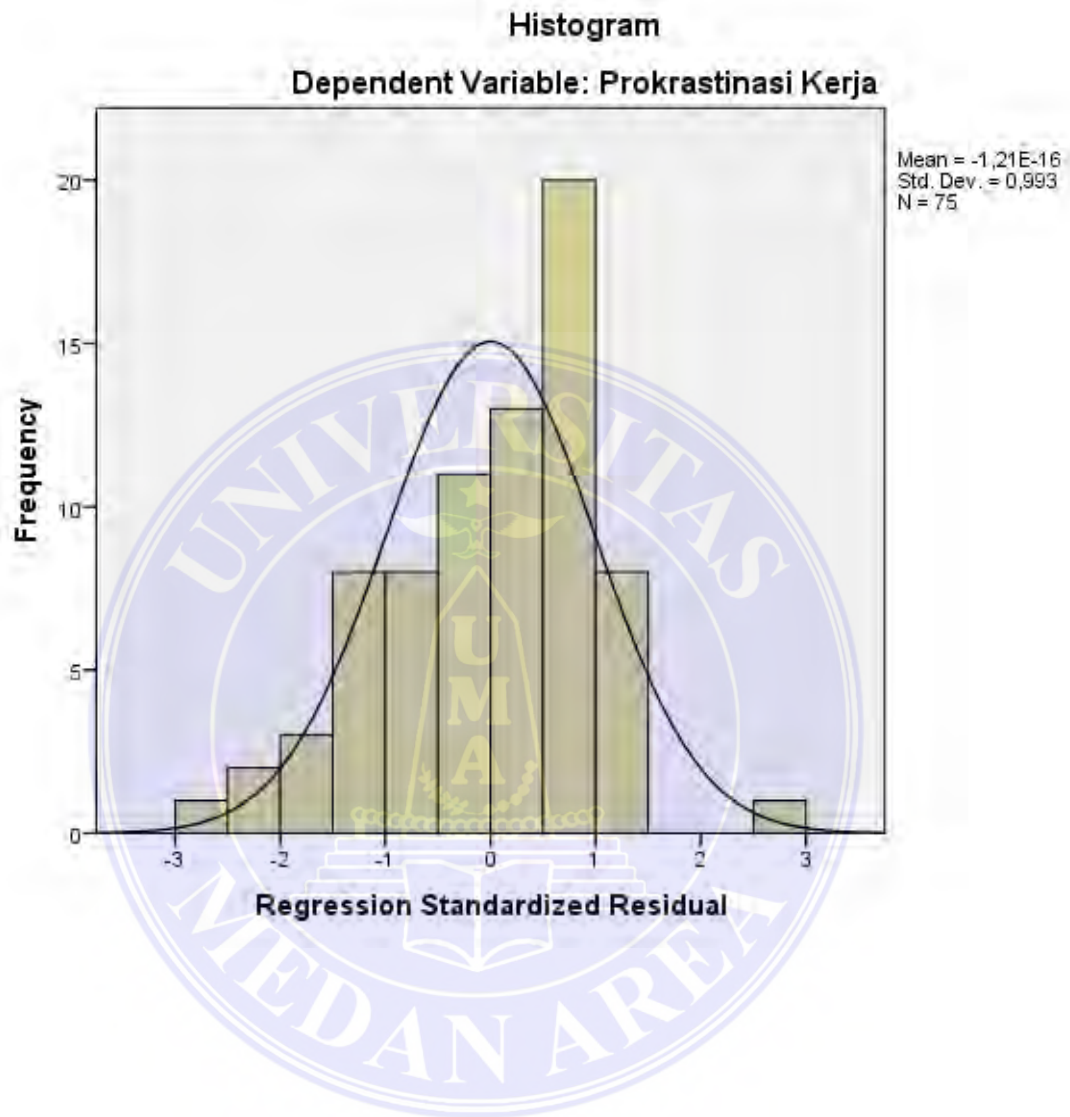
Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	111,18	136,33	125,31	5,866	75
Residual	-26,457	30,567	,000	10,145	75
Std. Predicted Value	-2,408	1,880	,000	1,000	75
Std. Residual	-2,590	2,993	,000	,993	75

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

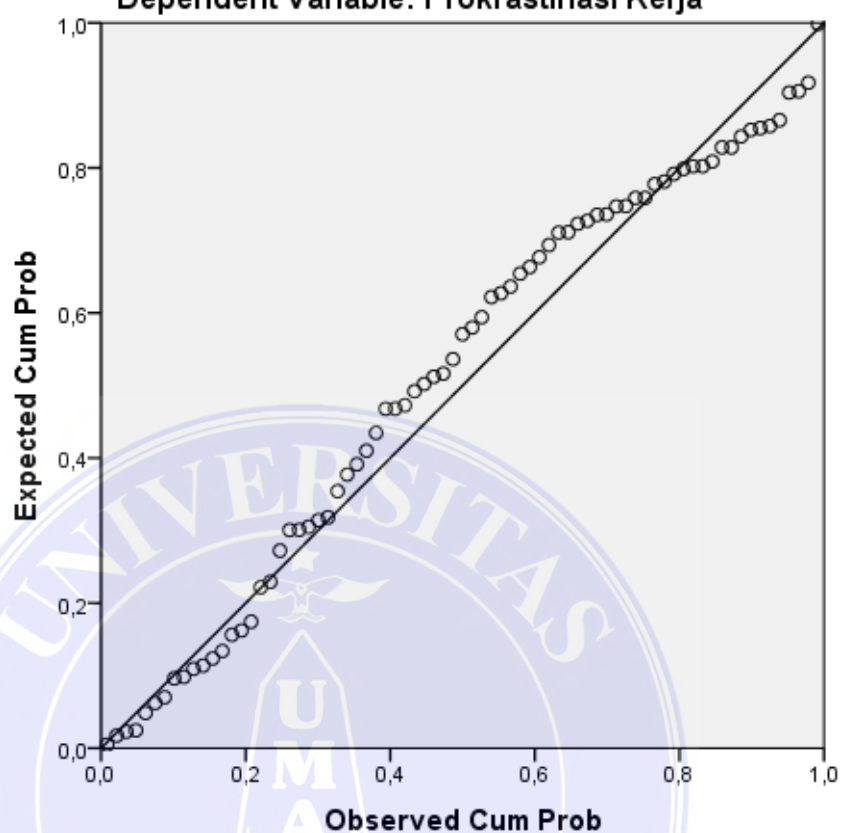


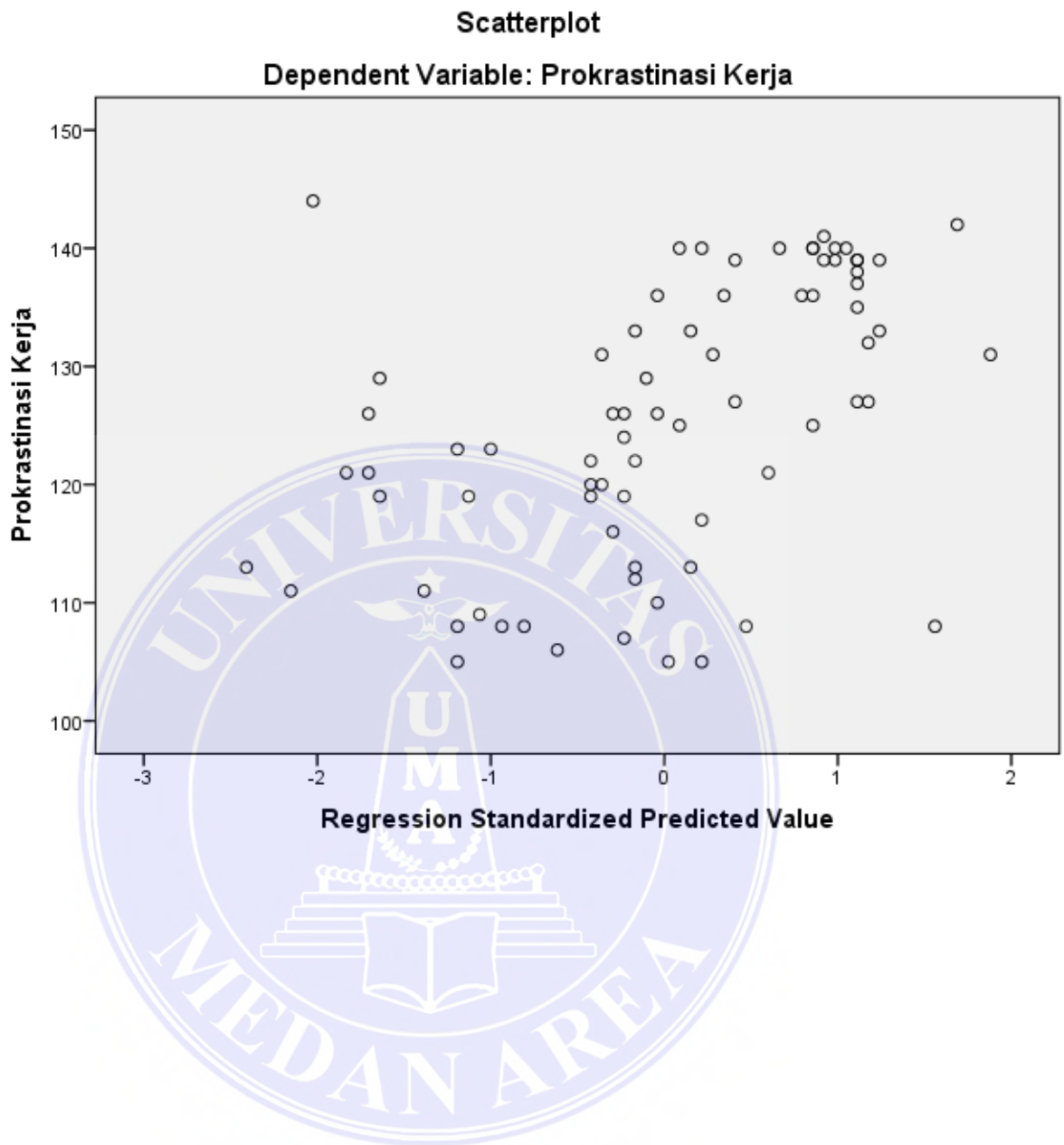
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja





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

Notes

Output Created	14-JUN-2020 18:15:25	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	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 X2 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,64 00:00:00,66 1396 bytes 912 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi Kerja	125,31	11,719	75
Lingkungan Kerja Psikososial	71,71	15,623	75

Correlations

		Prokrastinasi Kerja	Lingkungan Kerja Psikososial
Pearson Correlation	Prokrastinasi Kerja	1,000	-,462
	Lingkungan Kerja Psikososial	-,462	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi Kerja	.	,000
	Lingkungan Kerja Psikososial	,000	.
N	Prokrastinasi Kerja	75	75
	Lingkungan Kerja Psikososial	75	75

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Psikososial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-,462 ^a	,214	,203	10,463	1,725

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Psikososial

b. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2170,539	1	2170,539	19,827	,000 ^b
	Residual	7991,408	73	109,471		
	Total	10161,947	74			

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Psikososial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	150,165	5,712	26,290	,000		
	Lingkungan Kerja Psikososial	-,347	,078	-,462	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja Psikososial
1	Correlations	Lingkungan Kerja Psikososial 1,000
	Covariances	Lingkungan Kerja Psikososial ,006

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Lingkungan Kerja Psikososial
1	1	1,977	1,000	,01	,01
	2	,023	9,348	,99	,99

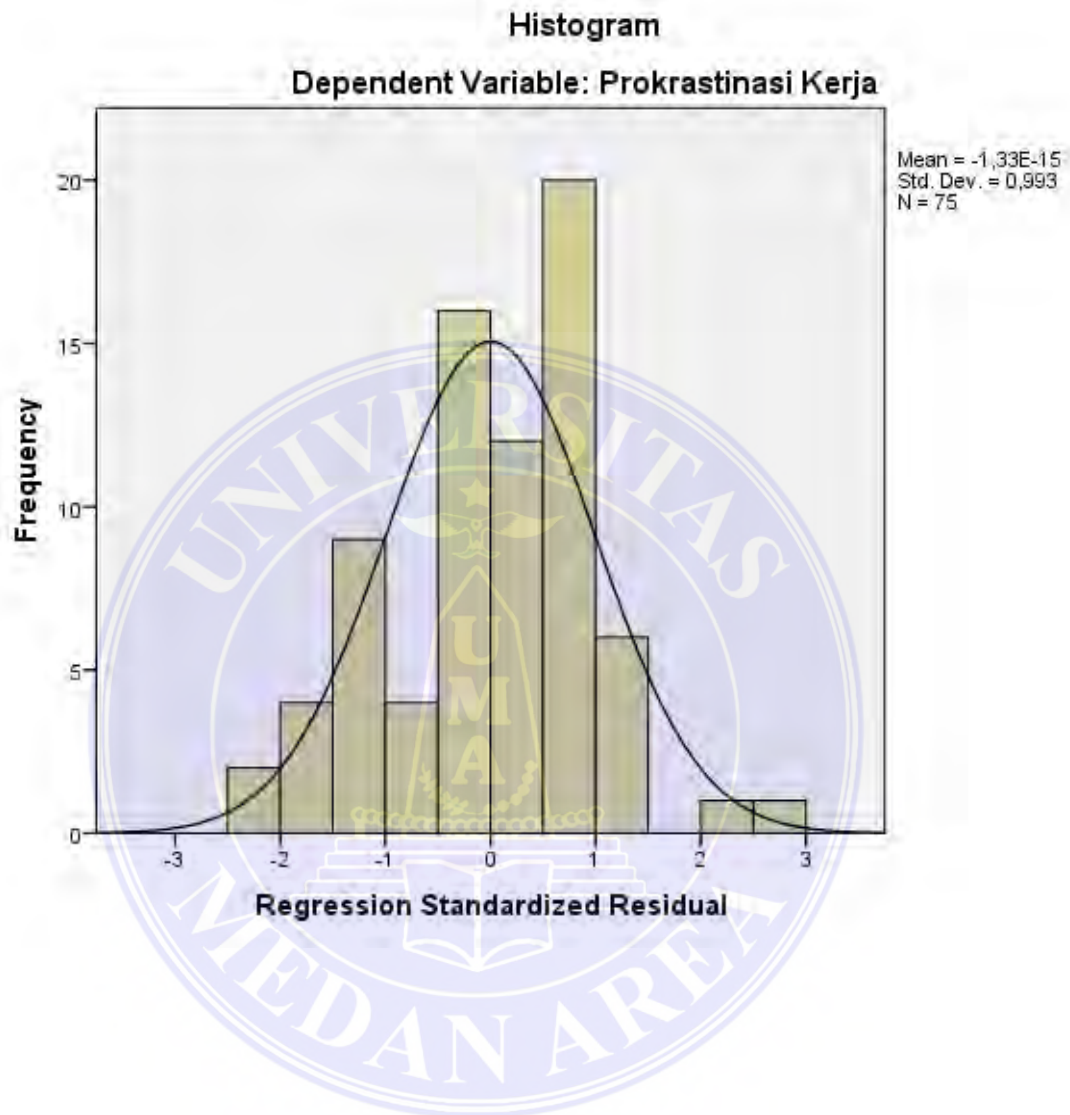
a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	112,38	135,60	125,31	5,416	75
Residual	-21,592	29,542	,000	10,392	75
Std. Predicted Value	-2,387	1,901	,000	1,000	75
Std. Residual	-2,064	2,823	,000	,993	75

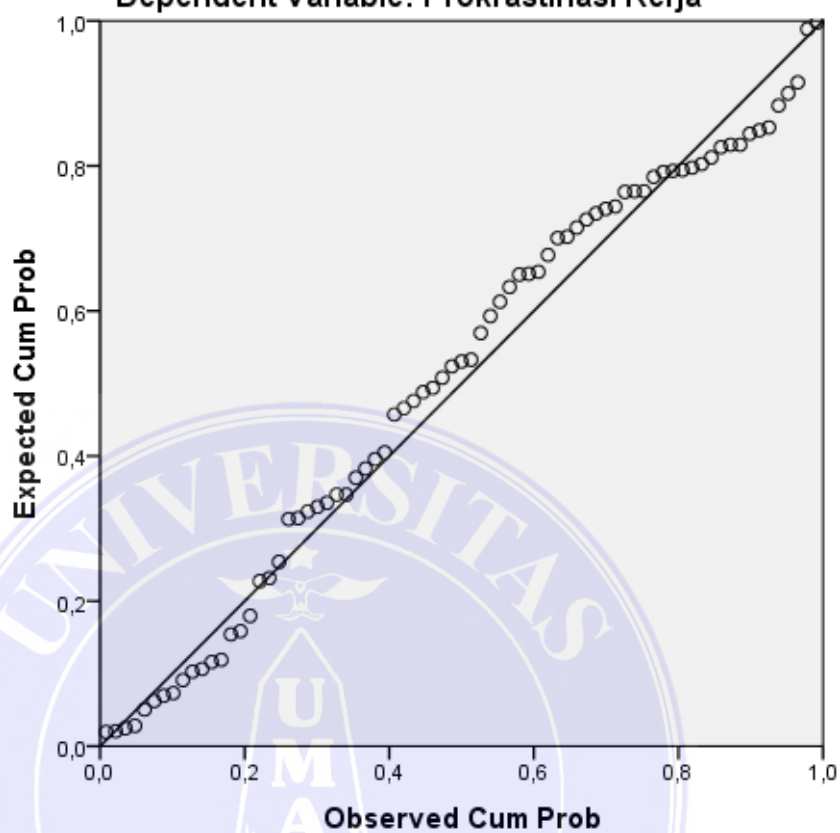
a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

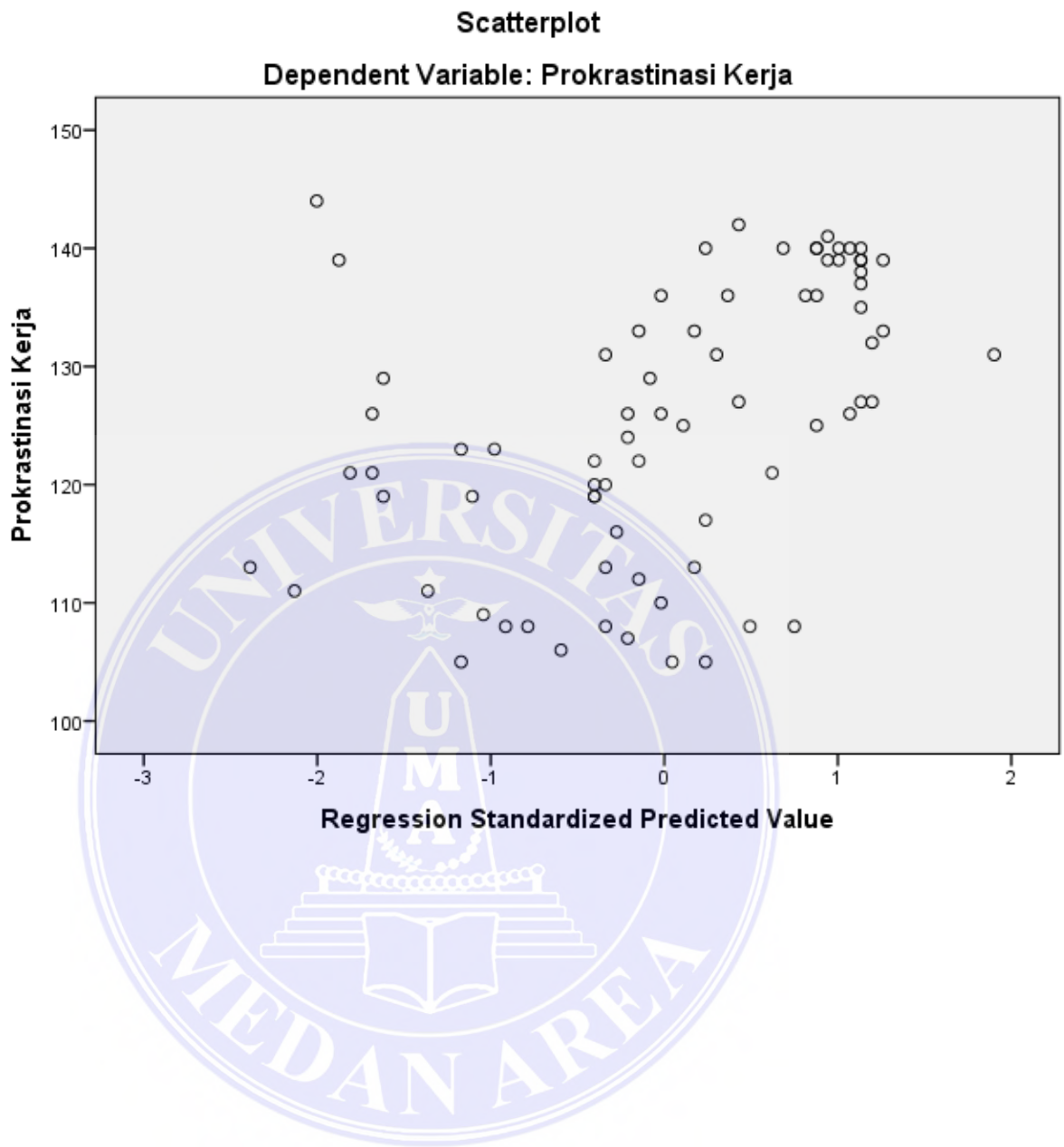
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja





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	14-JUN-2020 18:17:08	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	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		<p>REGRESSION</p> <p>/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL</p> <p>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)</p> <p>/NOORIGIN</p> <p>/DEPENDENT Y</p> <p>/METHOD=ENTER X1 X2</p> <p>/SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)</p> <p>/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)</p> <p>/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).</p>
Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p> <p>Memory Required</p> <p>Additional Memory Required for Residual Plots</p>	<p>00:00:00,69</p> <p>00:00:00,66</p> <p>1660 bytes</p> <p>904 bytes</p>

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prokrastinasi Kerja	125,31	11,719	75
Kontrol Diri	71,37	15,625	75
Lingkungan Kerja Psikososial	71,71	15,623	75

Correlations

		Prokrastinasi Kerja	Kontrol Diri	Lingkungan Kerja Psikososial
Pearson Correlation	Prokrastinasi Kerja	1,000	-,501	-,462
	Kontrol Diri	-,501	1,000	,924
	Lingkungan Kerja Psikososial	-,462	,924	1,000
Sig. (1-tailed)	Prokrastinasi Kerja	.	,000	,000
	Kontrol Diri	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja Psikososial	,000	,000	.
N	Prokrastinasi Kerja	75	75	75
	Kontrol Diri	75	75	75
	Lingkungan Kerja Psikososial	75	75	75

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Psikososial, Kontrol Diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	-,508 ^a	,260	,230	10,284	1,913

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Psikososial, Kontrol Diri

b. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2546,490	2	1273,245	12,038	,000 ^b
	Residual	7615,457	72	105,770		
	Total	10161,947	74			

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Psikososial, Kontrol Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	152,090	5,707		26,652	,000		
	Kontrol Diri	-,378	,200	-,503	-1,885	,063	,146	6,851
	Lingkungan Kerja Psikososial	,002	,200	,003	,012	,991	,146	6,851

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Lingkungan Kerja Psikososial	Kontrol Diri
1	Correlations		
		Lingkungan Kerja Psikososial	1,000
		Kontrol Diri	-,924
1	Covariances		
		Lingkungan Kerja Psikososial	,040
		Kontrol Diri	-,037

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

Collinearity Diagnostics^a

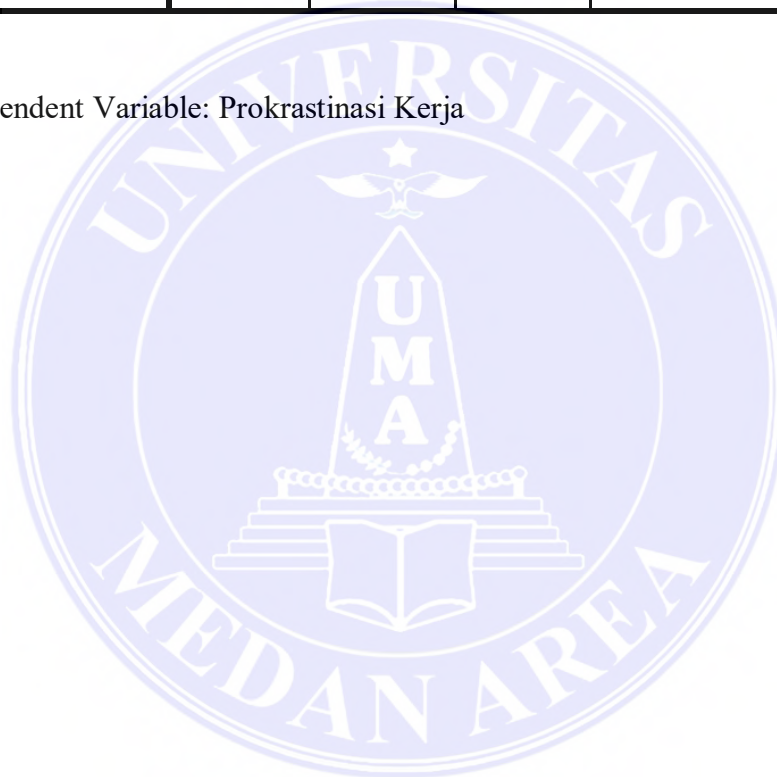
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kontrol Diri	Lingkungan Kerja Psikososial
	1	2,967	1,000	,00	,00	,00
1	2	,029	10,091	,99	,04	,04
	3	,003	29,502	,00	,96	,96

a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

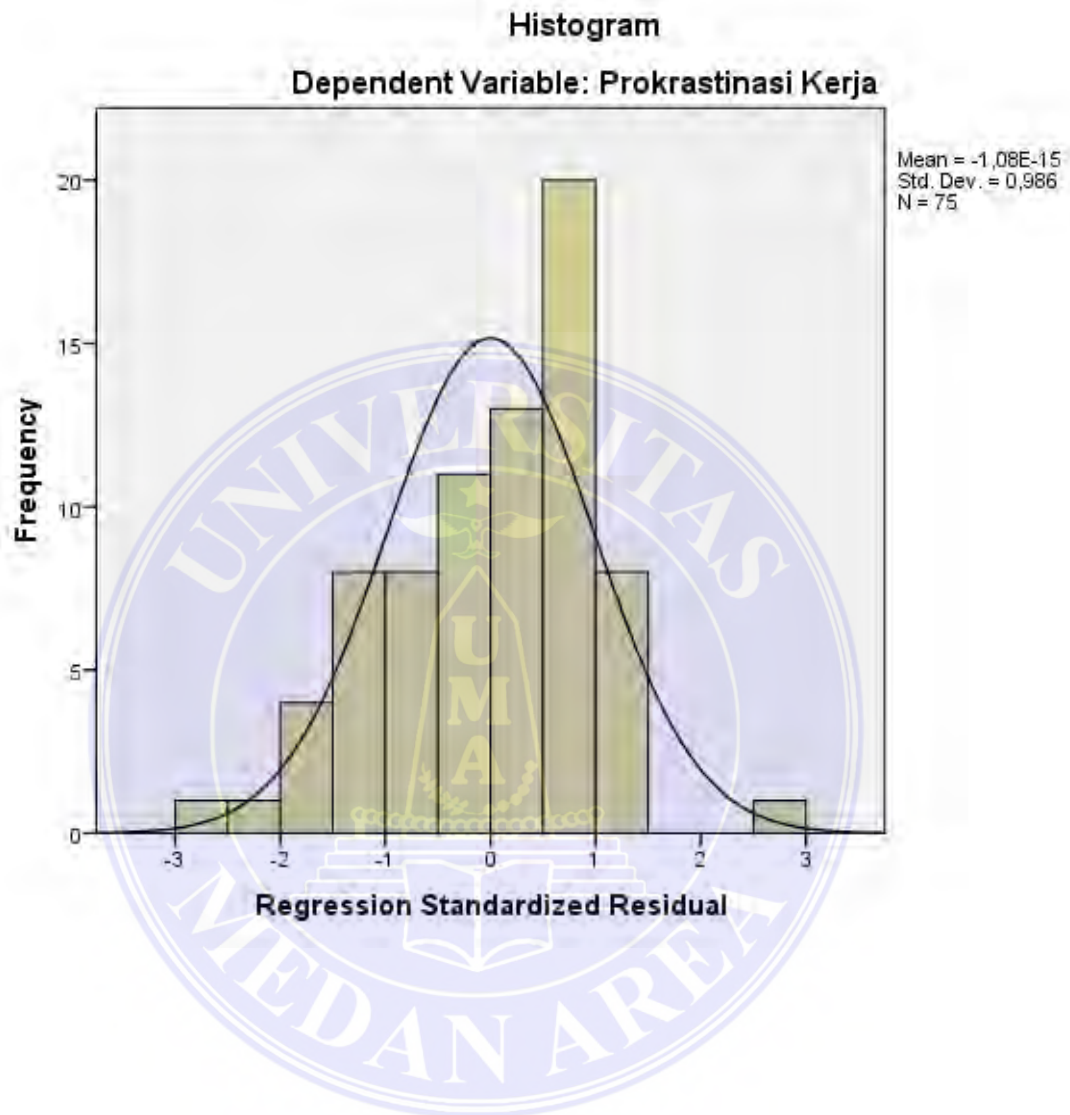
Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	111,19	136,33	125,31	5,866	75
Residual	-26,482	30,563	,000	10,145	75
Std. Predicted Value	-2,407	1,879	,000	1,000	75
Std. Residual	-2,575	2,972	,000	,986	75

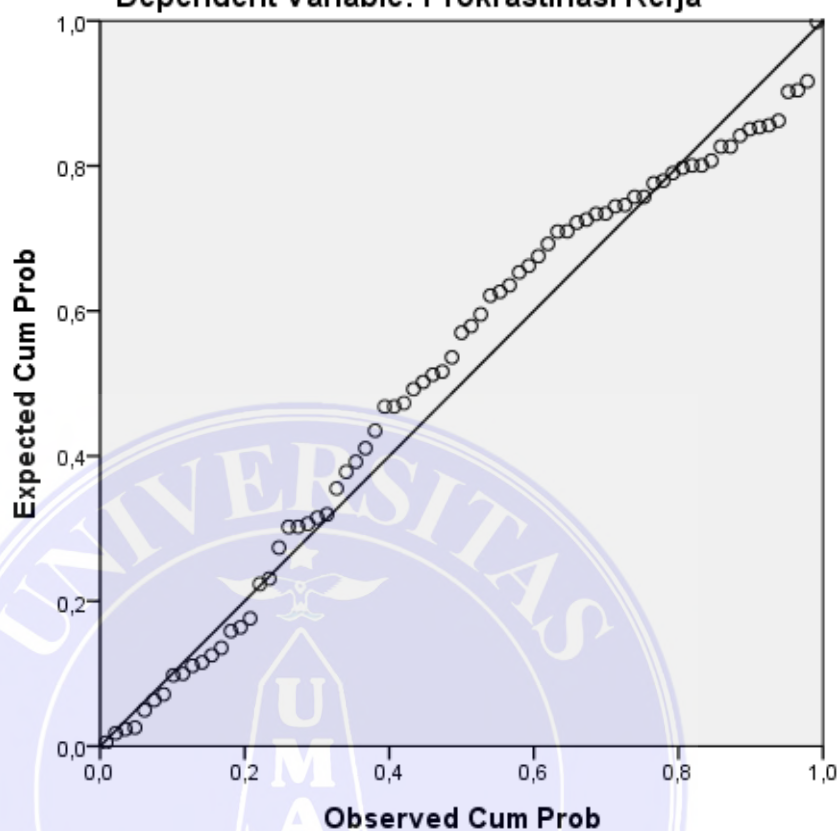
a. Dependent Variable: Prokrastinasi Kerja

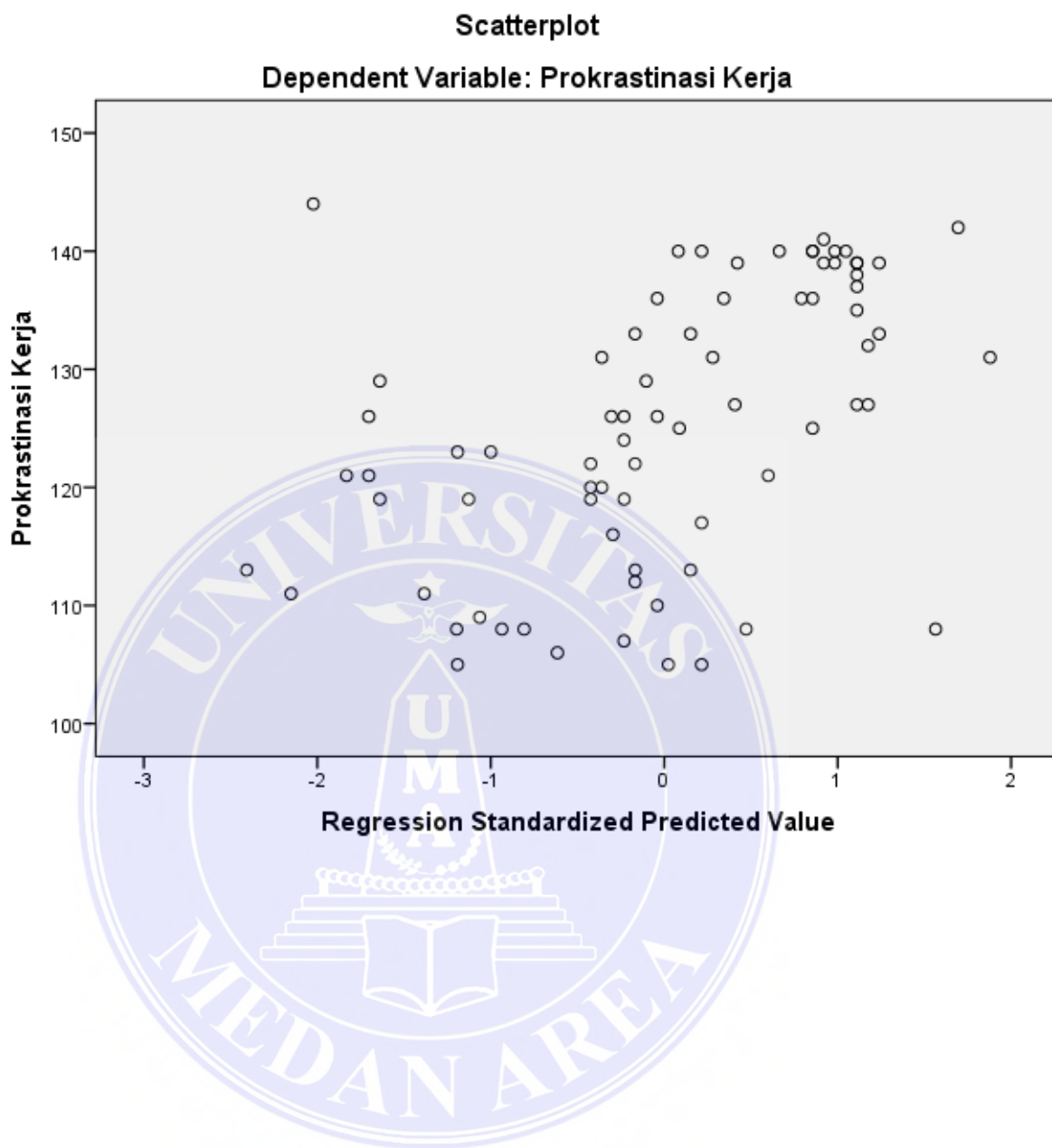


Charts



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







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 BEKERJA

SKALA A

No.	Pernyataan	Jawaban			
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS
2.	Saya langsung mengerjakan tugas yang sudah diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu karena saya tidak pernah membuat jadwal kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya malas mengerjakan tugas kantor walaupun deadline sudah dekat	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak mau menunda menyelesaikan tugas kantor seberapapun sulitnya tugas tersebut	SS	S	TS	STS
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor dengan baik meskipun waktunya sangat terbatas	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa kesulitan mengumpulkan tugas kantor sesuai batas waktu	SS	S	TS	STS
8.	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya tetap santai walaupun ada tugas kantor yang harus dikumpulkan besok	SS	S	TS	STS
10.	Banyaknya masalah diluar pekerjaan yang sedang saya pikirkan tidak membuat saya menunda mengerjakan	SS	S	TS	STS
11.	Rasa bosan terhadap tugas-tugas kantor membuat saya memilih untuk menundanya	SS	S	TS	STS
12.	Saya menunda tugas yang diberikan atasan karena tidak paham akan tugas tersebut	SS	S	TS	STS
13.	Saya tidak pernah mengalami kendala untuk menyelesaikan tugas sebelum	SS	S	TS	STS

SKALA A

	deadline.				
14.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang saya rencanakan	SS	S	TS	STS
15.	Saya gagal dalam melaksanakan apa yang sudah saya rencanakan	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya takut jika tugas kantor selesai lewat dari batas waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
18.	Saya biasanya melakukan aktivitas lain setelah tugas kantor selesai	SS	S	TS	STS
19.	Saya menolak ajakan teman jika tidak sesuai dengan jadwal yang sudah saya rencanakan	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak bisa mengerjakan tugas kantor yang membutuhkan waktu yang teratur	SS	S	TS	STS
21.	Tugas saya belum selesai walaupun waktu yang saya targetkan sudah lewat	SS	S	TS	STS
22.	Saya santai mengobrol dengan teman sampai terlambat masuk kantor	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa cemas saat mengerjakan tugas kantor dengan sisa waktu yang sangat sedikit	SS	S	TS	STS
24.	Saya tetap berusaha fokus saat mengerjakan tugas kantor sehingga pekerjaan tersebut cepat selesai.	SS	S	TS	STS
25.	Saya sering dimarahi oleh atasan karena terlambat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
26.	Saya mengerjakan tugas kantor sambil bermain handphone	SS	S	TS	STS
27.	Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas kantor meskipun waktunya tinggal	SS	S	TS	STS

SKALA A

	sebentar				
28.	Untuk memahami tugas yang diberikan atasan saya harus mempelajarinya berulang-ulang	SS	S	TS	STS
29.	Saya santai mengobrol dengan teman sampai terlambat masuk kantor	SS	S	TS	STS
30.	Saya belum menyelesaikan tugas kantor karena deadline masih lama	SS	S	TS	STS
31.	Saya mempunyai prioritas terhadap tugas yang satu dengan tugas yang lainnya karena jadwal pengerjaannya sudah saya tentukan.	SS	S	TS	STS
32.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam mengerjakan tugas kantor dengan baik	SS	S	TS	STS
33.	Saya selalu optimis bahwa saya dapat menyelesaikan semua tugas kantor yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
34.	Saya ragu dengan kemampuan saya saat akan mengerjakan tugas dari atasan	SS	S	TS	STS
35.	Kemampuan kinerja saya semakin baik dengan adanya tugas kantor yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa kurang yakin dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
37.	Saya merasa pesimis ketika melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas kantor	SS	S	TS	STS
38.	Semakin banyak tugas kantor yang diberikan atasan, saya semakin semangat mengerjakannya	SS	S	TS	STS
39.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk persiapan matang dalam	SS	S	TS	STS

SKALA A

	mengerjakan tugas.				
40.	Saya menyelesaikan tugas kantor dengan teliti karena takut apabila ada kesalahan saat mengerjakannya	SS	S	TS	STS



SKALA B

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya kerjakan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak pernah mengerjakan pekerjaan lain sebelum tugas kantor selesai.	SS	S	TS	STS
3.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	SS	S	TS	STS
4.	Saya harus mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil	SS	S	TS	STS
6.	Saya kurang peduli dengan kualitas kerja, bagi saya yang penting adalah bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya terlalu asik mengobrol dengan teman sehingga pekerjaan saya tertunda	SS	S	TS	STS
8.	Saya bekerja sambil bermain HP	SS	S	TS	STS
9.	Dalam mengerjakan sesuatu, saya akan bersikap hati-hati	SS	S	TS	STS
10.	Saya menjaga pola hidup sehat	SS	S	TS	STS
11.	Saya dapat dipercaya apabila diberikan tanggung jawab	SS	S	TS	STS
12.	Saya konsentrasi penuh dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya suka mengalihkan pekerjaan saya kepada rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
14.	Saya terlibat dalam kegiatan olahraga di kantor	SS	S	TS	STS
15.	Saya memiliki kesulitan meninggalkan	SS	S	TS	STS

SKALA B

	kebiasaan-kebiasaan buruk				
16.	Saya tidak mampu mencapai semua target kerja pada tahun ini	SS	S	TS	STS
17.	Saya melakukan sesuatu sesuai dengan rencana/jadwal	SS	S	TS	STS
18.	Terkadang saya mengobrol dengan teman sampai lupa pekerjaan	SS	S	TS	STS
19.	Saya bermain game pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saat bekerja, saya akan menyimpan HP karena dapat mengganggu konsentrasi saya	SS	S	TS	STS
21.	Saya menolak hal-hal yang buruk bagi diri saya	SS	S	TS	STS
22.	Saya mudah tersinggung	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya perbuat	SS	S	TS	STS
24.	Konsentrasi saya dalam bekerja mudah buyar jika ada teman yang mengajak mengobrol	SS	S	TS	STS
25.	Saya menghindari segala aktivitas yang menghambat untuk mencapai target kerja	SS	S	TS	STS
26.	Saya dapat diandalkan dalam berbagai hal	SS	S	TS	STS
27.	Saya mudah putus asa	SS	S	TS	STS
28.	Sesuatu yang menyenangkan sering menghambat saya dalam mengerjakan sesaat	SS	S	TS	STS
29.	Kerapian adalah hal yang penting dalam mengerjakan sesuatu	SS	S	TS	STS
30.	Dalam bertindak saya akan memikirkan konsekuensinya terlebih dahulu	SS	S	TS	STS

SKALA B

31.	Saya tergesa-gesa dalam mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
32.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan buru-buru	SS	S	TS	STS
33.	Saya mampu bekerja dengan efektif untuk rencana jangka panjang	SS	S	TS	STS
34.	Banyaknya tugas kantor membuat saya bosan	SS	S	TS	STS
35.	Saya malas mengerjakan pekerjaan ketika suasana hati sedang buruk	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak mampu menyelesaikan setiap tugas sesuai deadline	SS	S	TS	STS
37.	Saya tetap fokus mengerjakan pekerjaan walaupun ada teman yang mengajak ngobrol	SS	S	TS	STS
38.	Saya sering memotong pembicaraan orang lain	SS	S	TS	STS
39.	Saya melakukan banyak hal tanpa terencana atau mendadak	SS	S	TS	STS
40.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS

SKALA C

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
2.	Perusahaan memberikan saya melakukan pekerjaan dengan cara saya sendiri	SS	S	TS	STS
3.	Saya sering mengerjakan tugas yang bukan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
4.	Banyak karyawan yang masih bingung dengan tugasnya di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
5.	Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawannya	SS	S	TS	STS
6.	Ketika saya kesulitan dalam melakukan pekerjaan, atasan saya tidak mau membantu	SS	S	TS	STS
7.	Saya sering memperoleh dukungan dari rekan kerja	SS	S	TS	STS
8.	Di perusahaan ini pengambilan keputusan dalam rapat hanya wewenang atasan	SS	S	TS	STS
9.	Saya mendapatkan wewenang yang sama untuk mengambil sebuah keputusan	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan saya ini mengasah kemampuan dan skill saya	SS	S	TS	STS
11.	Saya melemparkan tugas saya ke teman ketika saya lelah	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa perusahaan ini sudah menjelaskan tugas yang harus dikerjakan	SS	S	TS	STS
13.	Saya mengerjakan tugas semau saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya bekerja sesuai dengan jobdesc saya	SS	S	TS	STS
15.	Semakin banyak tugas yang diberikan maka saya semakin semangat untuk	SS	S	TS	STS

SKALA C

	mengerjakannya				
16.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu diawasi oleh atasan	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa pekerjaan ini merupakan beban di hidup saya	SS	S	TS	STS
18.	Atasan saya seringmembantumemberika solusi terhadap masalah-masalah pekerjaan	SS	S	TS	STS
19.	Dalam menyelesaikan tugas kerja, kerja sama tim masih sulit diterapkan	SS	S	TS	STS
20.	Bila mendapatkan kesulitan biasanya saya mendapatkan bantuan dari atasan	SS	S	TS	STS
21.	Saya mengetahui dengan baik tugas saya di perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa terpaksa	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan	SS	S	TS	STS
24.	Atasan saya acuh tak acuh terhadap masalah yang dihadapi oleh karyawannya	SS	S	TS	STS
25.	Jika ada teman yang kesulitan dalam bekerja, saya akan membantnnya	SS	S	TS	STS
26.	Perusahaan mendorong saya untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan skill yang saya miliki	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa keberatan melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan bersifat terbuka mengenai sasaran yang akan dicapai perusahaan	SS	S	TS	STS
30.	Saya sering memperoleh dukungan dari	SS	S	TS	STS

SKALA C

	rekan kerja				
31.	Atasan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan	SS	S	TS	STS
32.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada saya untuk mengatasi sendiri permasalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
33.	Atasan memberikan support ketika saya mulai lelah dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
34.	Saya lebih suka bekerja sendiri	SS	S	TS	STS
35.	Atasan membiarkan karyawan yang kinerjanya menurun	SS	S	TS	STS
36.	Saat sumbang saran, saya memanfaatkan kesempatan ini untuk menyampaikan ide yang berkaitan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
37.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk memajukan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
38.	Pimpinan mendukung terjadinya kerja sama tim dalam pencapaian tujuan pekerjaan	SS	S	TS	STS
39.	Saya sulit memiliki relasi kerja	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak diberi kebebasan untuk mengatasi permasalahan saya dalam bekerja	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 : 656 /PPS-UMA/WDI/01/VI/2020
Hal : Izin Penelitian

02 Juni 2020

Kepada Yth. :
PT. CITRA BINTANG FAMILINDO
Jl. Merdeka, No. 32 Lhokseumawe, Aceh
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 : Syarah Adistia
NPM : 181804072
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 Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan Di PT. Bintang Citra Familindo Medan"**.

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

An. Direktur,
Bidang Akademik



Shaini, SH, M.Hum

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi
Pertinggal



PT. CITRA BINTANG FAMILINDO

DISTRIBUTOR PELUMAS PERTAMINA DAN TRANSPORTIR BBM

HEAD OFFICE :

Jl. Merdeka No. 32

Phone : (0645) 42793, 41353

Fac. : (0645) 41253

LHOKSEUMAWE - ACEH



Quality
Endorsed
Company
ISO 9001 : 2008
Lic. no. : qec21517

Medan, 16 Juni 2020

No. : 0528/CBF/VI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth.
Wakil Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima No. 656/PPS-UMA/WDI/01/III/2020 tanggal 02 Juni 2020 perihal izin pengambilan data untuk penyusunan Tugas Akhir maka bersama ini kami menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Syarah Adistia
NPM : 181804072
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi
Judul Tesis : Hubungan Antara Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan di PT. Citra Bintang Familindo Medan.

Telah selesai melakukan pengambilan data terhitung sejak tanggal 02 – 16 Juni 2020 di perusahaan kami.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Citra Bintang Familindo



H. Arbie Abdul Gani
Direktur Utama

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21