

**HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN
PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

DICKY DARMAWAN LUBIS

178600482



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 22/6/22

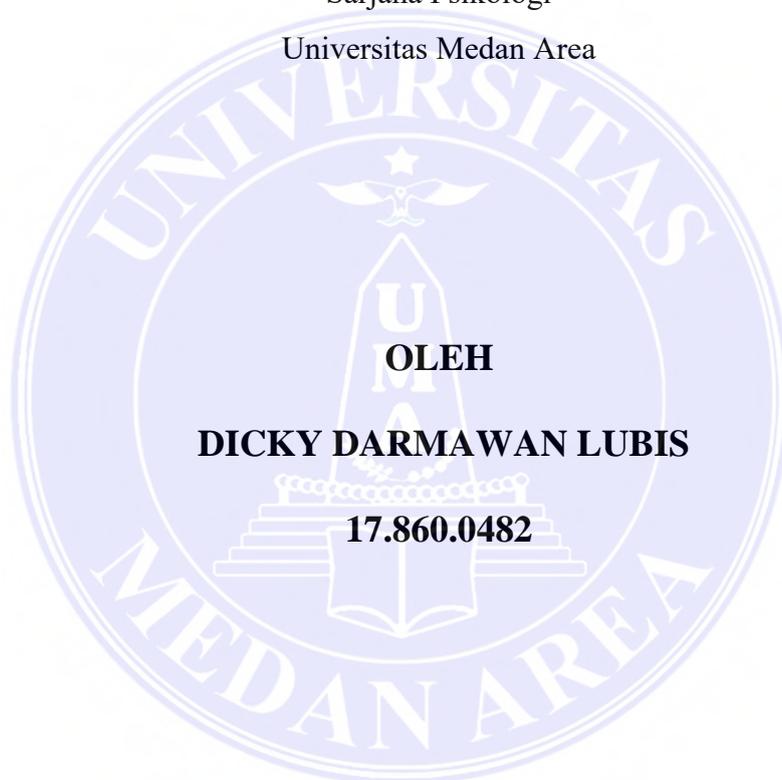
Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

**HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN
PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR
NUGRAHA EKAKURIR MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH
DICKY DARMAWAN LUBIS
17.860.0482

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

SKRIPSI
HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI
KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

dipersiapkan dan disusun oleh
Dicky Darmawan Lubis
178600482

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 14 Februari 2022

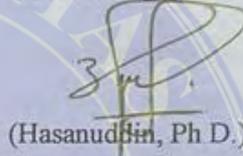
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.)

Dewan Penguji I



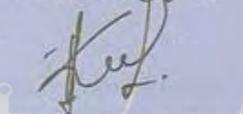
(Hasanuddin, Ph.D.)

Dewan Penguji II



(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi.)

Dewan Penguji III



(Khairuddin, S.Psi, M.Psi.)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 14 Februari 2022

Kepala Bagian

Ahl Fachrian, S.Psi., M.Psi.

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


Hasanuddin, Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dicky Darmawan Lubis
NIM : 178600482
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 14 Februari 2022



Dicky Darmawan Lubis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dicky Darmawan Lubis
NPM : 17.860.0482
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Pengawasan Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan

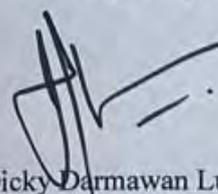
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Februari 2022

Yang Menyatakan



(Dicky Darmawan Lubis)

MOTTO

Kesuksesan sekarang adalah proses dari masa lalu, kesuksesan mendatang adalah proses yang dimulai hari ini.

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu bagimu sendiri,... (QS. Al-Isra:7)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.

Terima kasih ya Allah sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya, yang selalu memberikan dorongan untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri sendiri karna sudah berusaha keras melawan rasa malas yang sering kali hadir pada saat ingin memulai mengerjakan skripsi.



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Universitas Medan Area. Karya tulis ilmiah ini berjudul “**Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan**”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin, MBA. selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog. selaku Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi. selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd. selaku dosen pembimbing, atas segala kebaikan selama proses membimbing, memberikan arahan dan saran yang baik dalam pengerjaan skripsi ini.
7. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku ketua penguji yang berkenan hadir dalam sidang meja hijau peneliti.
8. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi., selaku penguji tamu dalam sidang meja hijau yang memberikan kritik dan saran terhadap skripsi peneliti.
9. Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi., sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulis.

10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa dan Staf Tata Usaha yang membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
11. Orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, dan Kak Winda serta Kak Poppy yang menjadi semangat penulis untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga.
12. Bapak dan Ibu karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan yang sudah sangat membantu saya dalam pengambilan data untuk skripsi ini.
13. Saudara/i penulis yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi.
14. Saudara/i seperjuangan kelas D stambuk 2017, organisasi Formasi Ar-ruuh UMA dan Ikatan Duta Bahasa Sumatera Utara.
15. Teman-teman yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini yaitu Riska Fadhillah, Prindo Munthe, M. Syifa Amali, Rahman Hidayat, Yoga Irfansyah, Nadya Khairi, Laila Nasution, dan Diah Nasution.
16. Dan terakhir terima kasih untuk diri saya sendiri Dicky yang sudah berjuang dalam menghadapi masalah dan berhasil menciptakan solusi yang terbaik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 14 Februari 2022

Dicky Darmawan Lubis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dicky Darmawan Lubis
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Perbaungan, 7 Januari 1999
Alamat : Jl. Murai Dusun III Desa Citaman Jernih, Kec.
Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Prov.
Sumatera Utara
Kode Pos : 20986
Nomor Ponsel : 0813 9607 0380
Email : darmawanlubisd@gmail.com
Formal :
a. SMA Negeri 1 Perbaungan 2014—2017
b. SMP Negeri 1 Perbaungan 2011—2013
c. SD Negeri 108293 Perbaungan 2006—2011

Medan, 14 Februari 2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 14 Februari 2022

Dicky Darmawan Lubis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PRAKATA/MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
1.Manfaat Teoritis.....	8
2.Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Karyawan	9
B. Prokrastinasi Kerja.....	9
1. Pengertian Prokrastinasi Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang memengaruhi Prokrastinasi Kerja.....	11
3. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja.....	14
4. Ciri-ciri Prokrastinasi Kerja.....	19
C. Pengawasan Kerja	21
1. Pengertian Pengawasan Kerja.....	21
2. Tujuan Pengawasan Kerja	22
3. Indikator Pengawasan Kerja	23
D. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja	24
E. Kerangka Konseptual	26

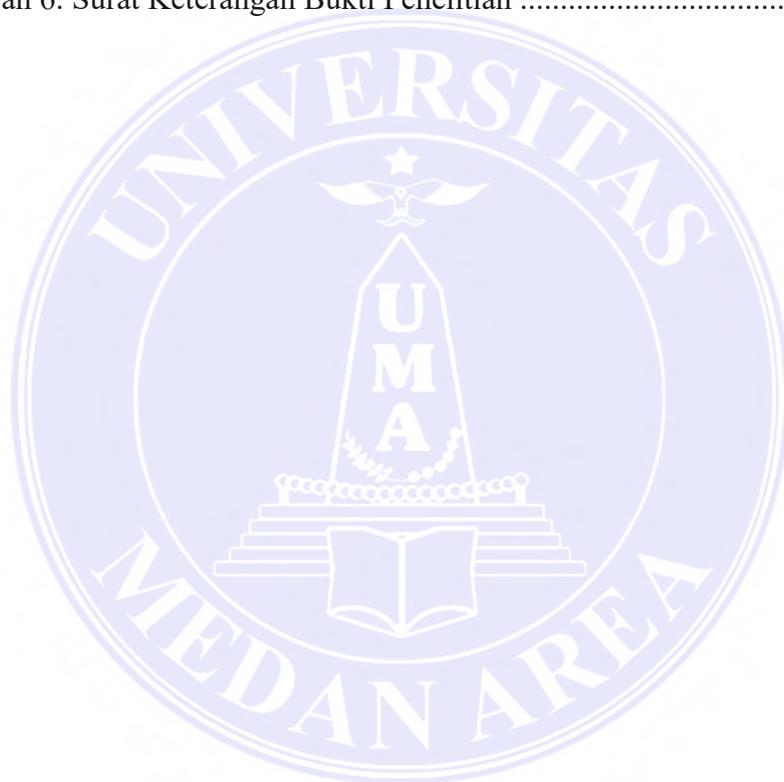
F. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Prokrastinasi kerja.....	28
2. Pengawasan kerja.....	28
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	30
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas	33
2. Reliabilitas	33
G. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi Kancan.....	35
B. Persiapan Penelitian	36
C. Pelaksanaan Penelitian.....	38
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
G. Pembahasan.....	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. Simpulan	48
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blueprint</i> Skala Prokrastinasi Kerja	31
Tabel 2	<i>Blueprint</i> Skala Pengawasan Kerja	32
Tabel 3	Distribusi Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Sebelum Uji Coba	37
Tabel 4	Distribusi Aitem Skala Pengawasan Kerja Sebelum Uji Coba	37
Tabel 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem Skala Prokrastinasi Kerja Setelah Uji Coba.....	39
Tabel 6	Uji Validitas dan Reliabilitas Aitem Skala Pengawasan Kerja Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 7	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	41
Tabel 8	Hasil Perhitungan Uji Linieritas	41
Tabel 9	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	42
Tabel 10	Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Penelitian	53
Lampiran 2. Data Penelitian.....	57
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	60
Lampiran 4. Uji Normalitas	64
Lampiran 5. Uji Linearitas	65
Lampiran 6. Surat Keterangan Bukti Penelitian	67



HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

Oleh:

Dicky Darmawan Lubis

Nim: 17 860 0482

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 62 karyawan, dan sampel penelitian ini 62 orang dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala prokrastinasi kerja yang diukur berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi kerja dan pengawasan kerja yang diukur berdasarkan indikator pengawasan kerja. Metode analisis data adalah uji korelasional menggunakan *Pearson Product Moment*, didapatkan hasil analisis *r product moment* nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,471$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan negatif pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, dengan koefisien determinan r^2 sebesar 0,221. Prokrastinasi kerja tergolong sedang (mean empirik = 57,84 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 7,270), dan untuk pengawasan kerja tergolong tinggi (mean empirik = 29,63 > mean hipotetik = 25 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 2,328). Dengan demikian pengawasan kerja memiliki daya prediksi terhadap munculnya perilaku prokrastinasi sebesar 22,1%. Dari hasil ini diketahui bahwa terdapat 77,9% sumbangan dari faktor atau variabel lain terhadap terbentuknya perilaku prokrastinasi. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Prokrastinasi Kerja, Karyawan

HUBUNGAN PENGAWASAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR MEDAN

by:

Dicky Darmawan Lubis

Nim: 17 860 0482

ABSTRACT

This research aims to know the correlation between work supervision and work procrastination of employees of PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan. The population of this research was 62 employees. The type of the research is quantitative research with correlational method. The sample of this research was 62 people with total sampling technique. The method of collecting used a work procrastination scale which is measured based on aspects of work procrastination and work supervision which is measured based on work supervision indicators. The data analysis method is a correlational test using Pearson Product Moment, the results of the analysis of r product moment value of the correlation coefficient $r_{xy} = -0.471$ with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that there is a negative relationship between work supervision and work procrastination on employees of PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan with the determinant coefficient r^2 of 0.221. Work procrastination is moderate (empirical mean = 57.84 < hypothetical mean = 62.5 where the difference is more than $SD = 7.270$), and for work supervision is high (empirical mean = 29.63 > hypothetical mean = 25 where the difference is more than say $SD = 2,328$). Therefor, work supervision has a predictive power to the emergence of work procrastination of 22,1%. From this result it is known that there are 77,9% contributions from other factors or variables to work procrastination. From the result of this research, the proposed hypothesis is accepted

Keywords: Work Supervision, Work Procrastination, Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin mengalami progres yang signifikan. Hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya semakin ketat. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang baik dan peningkatan kinerja melalui sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Sehingga mampu bersaing dengan kompetitor dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Untuk 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, dan meramal situasi yang akan dihadapinya (Hasibuan, 2003).

Menurut Robbins (2001) keberhasilan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Faktor keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari keefektivitasan dan keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal menunjukkan efisiensi waktu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan terencana dan tepat waktu.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir cabang Medan yang disingkat PT JNE Medan adalah salah satu perusahaan ekspedisi yang bergerak dalam pengiriman dan logistik domestik maupun internasional yang berpusat di Jakarta. PT JNE cabang Medan memiliki beberapa unit yaitu *Main Branch Head, Quality Control & Risk Officer, Inbound unit, Outbond Unit, Sales Unit, Customer Care Unit, Human Capital, Finance, dan IT Unit.*

Unit operasional diantaranya *Inbound dan Outbound Unit* menjalankan tugas *receiving, sortir area, manifesting, bagging dan closing.* Unit *Back Office* PT JNE Medan yaitu *Human Capital, Finance, dan Information Technology.* *Human Capital* bertanggungjawab atas proses pelaksanaan pemenuhan standar kompetensi sesuai *mandatory training.* *Finance Unit* bertugas menyajikan laporan keuangan untuk dianalisa lebih lanjut oleh *Head Unit.*

Selanjutnya *Information Technology* bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan *software dan hardware.* Unit *Sales dan Marketing* bertugas publikasi, mencari dan mengkoordinasikan pelanggan baru. *Customer Care* melayani pertanyaan aduan, *tracking,* dan investigasi. *Quality of control* melakukan audit, monitoring dan kontroling terhadap pelaksanaan proses bisnis, *Branch management unit* melayani penjualan, pengantaran, dan laporan.

Dari beberapa unit PT JNE Medan, beberapa unit cenderung melakukan penundaan, seperti menunda menyelesaikan laporan, melakukan kegiatan yang lebih menyenangkan di luar pekerjaan, dan telat

mengumpulkan laporan. Penundaan dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang signifikan seperti tidak efektifnya produktivitas organisasi. Dalam psikologi kegiatan menunda-nunda pekerjaan disebut prokrastinasi.

Menurut Ferrari dkk (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010), pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan; (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respons tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional; (3) prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya menurut Burka dan Yuen (2008) seorang yang melakukan prokrastinasi kerja memiliki karakteristik-karakteristik kurang percaya diri, perfeksionis, dan tingkah laku menghindari. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasha dan Pasha (dalam Dobriyal, S dkk.,2018) tentang penyebab prokrastinasi dan menemukan sekitar 70%

karyawan bersifat prokrastinator karena tidak mampu menetapkan tenggat waktu atau mengikuti rutinitas sehari-hari dan tidak mampu memprioritaskan pekerjaannya.

Prokrastinasi dapat terjadi karena beberapa hal seperti resistensi karyawan terhadap tugas, kebosanan, kurangnya keterampilan. Fenomena yang terjadi melalui observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 26 April 2021 terdapat karyawan unit *Human Capital* yang membuat gelang atau prakarya pada saat jam kerja. Melakukan kegiatan yang lebih menyenangkan. Peneliti juga melakukan wawancara kepada unit *Human Capital*, berikut adalah kutipan wawancara:

*“Pastinya adalah, sepertinya di setiap instansi negeri dan swasta pasti ada kegiatan menunda-nunda pekerjaan, di HC ada yang sesuai kadang ada juga yang lewat dari SLA (service level agreement). Alasannya bermacam-macam, ada yang lalai, lupa, kegiatan yang berbenturan dan juga karena covid yang mengharuskan bekerja dari rumah.”
(MAT, hasil wawancara 29 April 2021)*

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan yang melakukan prokrastinasi kerja:

*“Lumayan sering, sih. Karena ada beberapa pekerjaan lain yang harus dilakukan, tugas yang satunya kan masih panjang deadlinenya, sama kalau tugas yang dihadapi rumit, ya prosesnya lebih lama juga kan selesainya, harus tanya sana-sini untuk tau gimana cara pengerjaannya.”
(RS, hasil wawancara 1 Mei 2021)*

Selain itu, faktor lainnya yang turut memengaruhi adanya prokrastinasi kerja adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi.

Menurut Siagian (2007) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Koontz (2009) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.” Kurangnya pengawasan terlihat karena adanya keterlambatan pengumpulan tugas dari tenggat yang diberikan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters dalam Lukito Tejo (2013) membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan. Salah satu contohnya seperti bagaimana sistem pengawasan kerja yang ditetapkan pada perusahaan, serta bagaimana sikap dari para pengawas dalam menjalankan proses pengawasan tersebut, karena

bagaimana sikap pengawas akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki perilaku prokrastinasi yang tinggi memengaruhi kinerja dan keefisienan kegiatan di sebuah organisasi. Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya hal ini segera di atasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi karyawan, perusahaan, dan orang-orang di sekitar pelaku prokrastinasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian “Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan. faktor yang memengaruhi prokrastinasi kerja ialah pengawasan kerja yang dilakukan terhadap karyawan, pengawasan kerja memiliki peran dalam proses kegiatan kekaryawanan. Pengawasan kerja mampu untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang cenderung bermalasan-malasan ataupun menunda sebuah pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, ketika karyawan memiliki pengawasan yang tinggi maka cenderung untuk tidak melakukan penundaan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi masalah yang muncul yaitu kurangnya pengawasan kerja sehingga menyebabkan prokrastinasi atau kegiatan menunda-nunda memulai ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan adanya hubungan tersebut peneliti ingin melihat lebih lanjut Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah prokrastinasi kerja. Dari beberapa faktor penyebab terjadinya prokrastinasi, ditentukan oleh faktor yang memengaruhinya yaitu pengawasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada kajian keterkaitan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, serta PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, yang berkaitan dengan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, untuk mengetahui keterkaitan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja. Sehingga dapat dilakukan upaya regulasi jika adanya prokrastinasi yang tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Karyawan merupakan bagian terpenting bagi perusahaan. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, menjadi salahsatu tolok ukur keberhasilan bagi sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

B. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination* dengan awalan “*pro*” yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran “*crastinus*”. yang berarti keputusan hari esok, atau jika digabungkan menjadi menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya (Burka dan Yuen, 2008). Burka dan Yuen (2008), kata prokrastinasi yang ditulis dalam *American College Dictionary*, memiliki arti menangguhkan tindakan untuk melaksanakan tugas dan dilaksanakan pada lain waktu. Kamus *The Webster New Collegiate* mendefinisikan

prokrastinasi sebagai suatu pengunduran secara sengaja dan biasanya disertai dengan perasaan tidak suka untuk mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan. Prokrastinasi di kalangan ilmuwan, pertama kali digunakan oleh Brown dan Hoizman untuk menunjukkan kecenderungan untuk menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kecenderungan menunda atau tidak segera memulai kerja disebut prokrastinator (Ghufron dan Risnawita, 2010).

Menurut Ferrari dkk (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010), pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan;

Selanjutnya (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respons tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional; (3) prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan pengertian prokrastinasi merupakan sebuah kegiatan penundaan mengawali dan menyelesaikan suatu tugas yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas yang penting.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi Prokrastinasi Kerja

Faktor yang memengaruhi prokrastinasi kerja menurut Ghufron dan Risnawita (2010) dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal

1. Faktor internal

Faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang dapat memengaruhi prokrastinasi kerja. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan psikologis individu, yakni:

- a. Kondisi fisik individu yang memengaruhi munculnya prokrastinasi berupa keadaan fisik. Individu yang kurang sehat atau kekurangan asupan gizi dan nutrisi daya tangkap dan daya pikirnya 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. Misalnya *fatigue*, seseorang yang mengalami *fatigue* akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi kerja daripada yang tidak. Tingkat

inteligensi seseorang tidak memengaruhi perilaku prokrastinasi kerja.

- b. Kondisi psikologis individu, menurut millgram dkk (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010), kepribadian individu yang turut memengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya kemampuan sosial yang tercermin dalam *Self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. yang dimiliki individu.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang terdapat dari luar diri individu yang memengaruhi prokrastinasi kerja. Diantaranya pengasuhan orangtua dan lingkungan yang kondusif. Prokrastinasi kerja lebih banyak terjadi pada lingkungan yang rendah pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Seseorang yang 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 memengaruhi prokrastinasi kerja pada individu. Orang-orang disekitar prokrastinator yang terkadang menjadi pemicu mereka untuk tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan mengerjakan hal lain di luar pekerjaannya.

Burka dan Yuen (2012), terbentuknya tingkah laku prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- a. Konsep diri
- b. Tanggung jawab
- c. Keyakinan diri dan kecemasan terhadap evaluasi yang akan diberikan
- d. Kesulitan dalam mengambil keputusan
- e. Pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas
- f. Kurangnya tuntutan dari tugas, standar yang terlalu tinggi mengenai kemampuan individu.

Barrick dkk (dalam Nguyen dkk., 2013) menjelaskan dua potensi yang mengacu pada penundaan pekerjaan. Pertama, cerminan dari pekerja atau pilihan diri sendiri, tempat kerja bisa jadi memiliki ketepatan akan waktu atau keterampilan motivasi yang berlawanan dengan penundaan. Akibatnya, karyawan yang suka menunda-nunda dengan jangka berlebih cenderung tidak akan menetap atau dipekerjakan. Kedua, pekerjaan itu diawasi dan diperhatikan sehingga memberi sedikit kemungkinan kesempatan untuk penundaan.

Berdasarkan faktor-faktor prokrastinasi di atas peneliti menyimpulkan faktor prokrastinasi kerja ada dua yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu motivasi, konsep diri, tanggung jawab, dan pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas. Kemudian faktor eksternal yaitu lingkungan dan pengawasan. Pengawasan kerja yang berfungsi dalam manajemen suatu organisasi yang memiliki arti suatu

proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Tinggi rendahnya tingkat prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh pengawasan kerja pada sebuah organisasi.

3. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

Menurut Tuckman (dalam Tamami, 2011) salah satu ahli yang mengembangkan alat ukur prokrastinasi kerja, membahas perilaku prokrastinasi dari tiga aspek:

- a. Membuang waktu, aspek ini merujuk pada gambaran seseorang mengenai kebiasaan dan kecenderungannya untuk menunda dan melakukan ataupun menyelesaikan pengerjaan suatu tugas;
- b. Menghindari tugas, aspek ini merujuk kepada kecenderungan untuk menyerah ketika menemui tugas yang sulit dan kecenderungan untuk memilih kesenangan yang mudah diperoleh;
- c. Menyalakan orang lain, aspek ini berfokus pada kecenderungan untuk menghindarkan tanggung jawab dari diri sendiri dan menyalahkan orang lain.

Aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati tenggat. Mereka berorientasi pada masa sekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang. Prokrastinator tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus

diselesaikan, tetapi ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau menunda menyelesaikannya.

- b. *Intention-action*, celah antara keinginan dan tindakan perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan dalam mengerjakan tugas walaupun individu 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.
- c. *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi. Perilaku menunda-nunda akan membawa perasaan tidak nyaman pada pelakunya, konsekuensi negatif yang ditimbulkan memicu dalam diri pelaku prokrastinasi.
- d. *Perceived ability*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri. Walau prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang, namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi. Hal ini ditambah dengan rasa takut seseorang atas ketidakmampuannya menyebabkan individu menyalahkan dirinya.

Ferrari (dalam Ghufon dan Risnawati, 2010) mengatakan bahwa prokrastinasi kerja dapat dimanifestasikan dalam beberapa aspek tertentu yang dapat di ukur dan diamati:

a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas

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

b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas

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

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

Individu prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Individu prokrastinator cenderung sering mengalami

keterlambatan dalam memenuhi tenggat yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri. Seseorang biasanya merencanakan waktu untuk mengerjakan sesuatu, akan tetapi pada waktunya tiba mereka tidak juga melakukan pekerjaan yang telah direncanakan sendiri. Akibatnya, pekerjaan menjadi terlambat dikerjakan bahkan mereka dapat gagal mengerjakan tugas secara memadai.

d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan

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

Milgram (2010) 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 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 kerja cenderung merasakan perasaan yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas, rasa bersalah, marah dan panik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja adalah penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan, memberikan hasil yang tidak memuaskan, melibatkan tugas yang dipersepsikan oleh prokrastinator sebagai suatu hal

yang penting, serta menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan.

4. Ciri-ciri Prokrastinasi Kerja

Menurut Burka dan Yuen (2008) seorang yang melakukan prokrastinasi kerja (prokrastinator) memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang disebut sebagai “kode prokrastinasi”. Kode prokrastinasi ini merupakan cara berpikir yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yang dipengaruhi oleh asumsi-asumsi tidak realistis. Kode-kode prokrastinasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kurang percaya diri

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

b. Perfeksionis

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

c. Tingkah laku menghindari

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

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawita, 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 penjelasan para ahli 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.

C. Pengawasan Kerja

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Pengawasan memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal-hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2007) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Harold Koontz (2009) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2009) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem

informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan pengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas - tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai.

2. Tujuan Pengawasan Kerja

Tujuan utama dari pengawasan kerja yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan - kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan kerja menurut Handoko (2012) adalah

- a. Meningkatkan kinerja secara continue, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
- b. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- c. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang pegawai.
- d. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan.
- e. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai.

Sedangkan tujuan pengawasan kerja akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.

3. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2009) indikator - indikator dari pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti

sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil

2. Pengukuran kerja pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja: a. Pengamatan b. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis c. Metode-metode otomatis d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
3. Penilaian kinerja Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
4. Tindakan koreksi Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

Dari pembahasan di atas, peneliti menyimpulkan indikator dari pengawasan kerja yaitu penetapan standar, penentuan pengukuran atau penilaian kerja, dan tindakan koreksi.

D. Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari dkk (dalam Ghufon dan Risnawita, 2010), pengertian prokrastinasi kerja dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas

disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan; (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respons tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional;

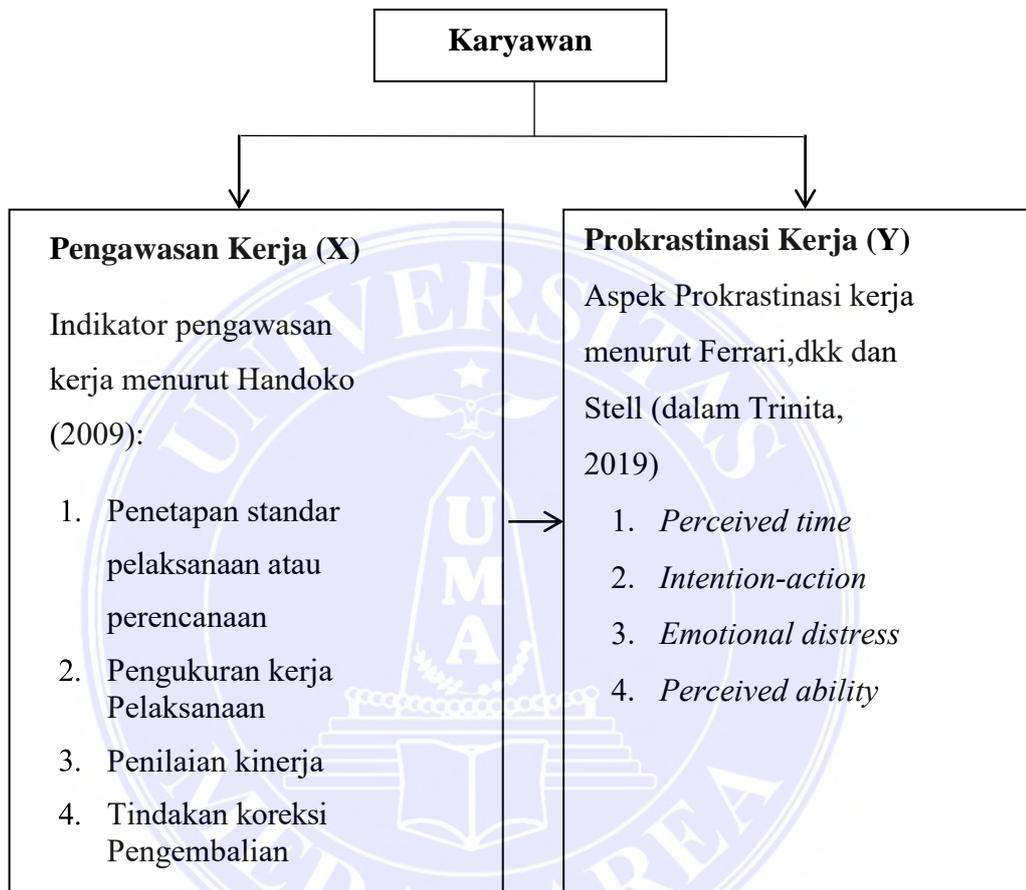
Selanjutnya (3) prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui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

Terbentuknya prokrastinasi kerja dipengaruhi beberapa faktor yang salah satunya adalah pengawasan kerja. Menurut Ghufron dan Risnawita (2010) lingkungan atau pengawasan merupakan faktor eksternal yang memengaruhi prokrastinasi kerja. Pengawasan kerja sebagai suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Berdasarkan penjabaran di atas pengawasan memberikan peran yang signifikan pada perilaku prokrastinasi kerja. Jika karyawan tidak diawasi secara terus menerus maka karyawan akan berpotensi melakukan penundaan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah melihat adanya hubungan pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja, sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dan tinjauan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja, dengan asumsi semakin rendah pengawasan kerja maka prokrastinasi kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi pengawasan kerja maka prokrastinasi kerja semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang sangat penting adalah metode yang digunakan. Dalam bab ini, akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian (D) Subjek Penelitian (E) Metode Pengumpulan Data (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka (*numerical*) yang diolah dengan metode statistika.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah:

1. Variabel bebas (X) : Pengawasan Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Prokrastinasi Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, maka langkah selanjutnya merumuskan definisi operasional variabel penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Prokrastinasi kerja

Prokrastinasi kerja merupakan sebuah kegiatan penundaan mengawali dan menyelesaikan suatu tugas yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas yang penting. Faktor yang memengaruhi yaitu faktor internal yaitu motivasi, konsep diri, tanggung jawab, dan pemberontakan terhadap kontrol dari figur otoritas. Kemudian faktor eksternal yaitu lingkungan dan pengawasan.

Aspek-aspek prokrastinasi kerja adalah seseorang yang gagal menepati tenggat, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, adanya perasaan cemas, dan ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri.

2. Pengawasan kerja

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan memonitor dan mengevaluasi

aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai. Kemudian indikator dari pengawasan kerja kerja yaitu penetapan standar, penentuan pengukuran, penilaian kerja, dan tindakan koreksi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekadar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2005).

Total karyawan PT JNE Medan sebanyak 588 orang, Populasi ditetapkan setelah melakukan *screening* dengan tujuan memetakan karyawan yang prokrastinasi saja, *screening* dilakukan dengan teknik wawancara pada *supervisor* dan *Human Capital* dikerucutkan terdapat 110 karyawan yang melakukan prokrastinasi, selanjutnya dari 110 karyawan diberikan kuesioner yang merujuk pada ciri-ciri prokrastinasi kerja seperti, menunda memulai dan menyelesaikan tugas, melakukan kegiatan diluar jam kerja, kesenjangan rencana kerja dengan kinerja aktual untuk mengetahui lebih lanjut untuk memetakan karyawan dengan memberikan kuesioner terkait prokrastinasi kerja karyawan. Setelah diberikan

kuesioner maka terdapat 62 karyawan yang dikategorikan prokrastinasi. Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini sebanyak 62 orang.

2. Sampel

Menurut Azwar (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2017) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya di atas 100 orang, maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari keseluruhan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka dilakukan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala pengawasan kerja dan prokrastinasi kerja.

Skala prokrastinasi kerja disusun dari aspek prokrastinasi kerja menurut Ferrari,dkk dan Stell (dalam Trinita, 2019)

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

Tabel 1 *Blueprint* Skala Prokrastinasi Kerja

No	Aspek-aspek	Indikator	Aitem	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	<i>Perceived time</i>	1. Menunda untuk memulai mengerjakan tugas 2. Menunda atau mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		
2.	<i>Intention-action</i>	a. Manajemen waktu		
3.	<i>Emotional distress</i>	1. Kecemasan yang berlebihan 2. Perasaan tegang, gelisah, dan khawatir		
4.	<i>Perceived ability</i>	1. Menghindari tugas karena dianggap tidak menyenangkan 2. Menganggap suatu pekerjaan sulit dan kurang penting untuk dikerjakan		

2. Skala pengawasan kerja disusun berdasarkan indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2009) indikator - indikator dari pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.
2. Pengukuran kerja Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja:

- a. Pengamatan b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis c. Metode-
metode otomatis d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
3. Penilaian kinerja penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
4. Tindakan koreksi Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

Tabel 2 *Blueprint* Skala Pengawasan Kerja

No	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	Penetapan standar pelaksanaan		
2.	Pengukuran kerja		
3.	Penilaian kinerja		
4.	Tindakan koreksi		

Penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala pengawasan kerja dan prokrastinasi kerja. Skala berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan tiga skala yang disusun dalam format skala Likert yang telah dimodifikasi dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah, disebut dengan modifikasi skala Likert. Modifikasi Skala Likert digunakan karena kategori pilihan jawaban ditengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju,

ataupun ragu-ragu. Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya ke arah sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Kategori jawaban jawaban SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (Tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai) adalah untuk melihat kecenderungan pendapat ke arah sangat sesuai sampai sangat tidak sesuai.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Arikunto (2017) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dan Karl Pearson.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2017) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi (kejegan) dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis

yang disusun dalam bentuk skala. Suatu penelitian yang reliabel hasilnya akan tetap sama apabila diukur pada waktu yang berbeda.

G. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik parametrik. Analisis data diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk pengujian hipotesis yang menyatakan ada atau tidaknya Hubungan Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja di PT JNE Medan dengan menggunakan uji statistik korelasi *product moment*.

Penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi;

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara distribusi sebaran variabel tergantung dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat (prokrastinasi kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas (pengawasan kerja).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Penulis memulai menjabarkan simpulan dari penelitian ini dan kemudian mengemukakan saran-saran yang dapat digunakan pihak terkait.

A. Simpulan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0,471$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, bahwa ada hubungan negatif antara pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan dengan koefisien determinan r^2 sebesar 0,221 atau 22,1% mengandung arti bahwa dalam penelitian, pengawasan kerja memiliki sumbangsih dalam memengaruhi prokrastinasi sebesar 22,1%, sedangkan 77,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan variabel prokrastinasi kerja tergolong sedang (mean empirik = 57,84 < mean hipotetik= 62,5 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 7,270), dan untuk pengawasan kerja tergolong tinggi (mean empirik =29,63 > mean hipotetik = 25 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 2,328).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan untuk bisa mengetahui dan mengenal prokrastinasi kerja seperti penundaan memulai mengerjakan tugas, manajemen waktu, dan perencanaan penyelesaian tugas, serta menyadari untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggungjawab walaupun tanpa pengawasan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, maka pihak perusahaan perlu meninjau kembali, memerhatikan, dan memahami penyebab terjadinya prokrastinasi kerja selain dari faktor pengawasan kerja agar produktivitas perusahaan semakin meningkat, membuat regulasi jika terjadinya prokrastinasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, guna memperbaiki penelitian yang sama dimasa yang akan datang, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperoleh data awal yang akurat dengan lebih banyak mencari tahu tentang fenomena yang diangkat melalui observasi dan wawancara kebeberapa pihak dan memperbanyak teori prokrastinasi kerja.

- b. Sumbangsih pengaruh pengawasan kerja sekitar 22%, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain seperti motivasi kerja, konsep diri, tanggungjawab yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar,S., 2009. *Penyusunan Skala Psikologi* .Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13(1).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. 2012. *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. Diakses tanggal 30 April 2012 dari <http://free-books.us.to/>
- Boldaji, M. K., dkk. 2015. “Examination of causes behind procrastination among Shahrekord University of Medical Sciences employees and proposing same strategies for their preventing: A study using the Van Wyk’s Model”. *International Journal of Research in Medical Sciences*. 3(7). 1657-1661.
- Ghufron, M. N., dan Risnawita R. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harold Koontz. 2009. *Management Nineth Edition*. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1997.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga
- Lukito, Tejo. 2013. *Hubungan Antara Pengawasan Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Solo Murni Kiky Surakarta*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Milgram, S. 2010. “ *Behavioral Study of Obedience,*” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67:371–378.
- Ndraha, Talizihudu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nguyen B.,Steel P., Ferrari JR., 2013. “Procrastination’s Impact in the Workplace and the Workplace’s Impact on Procrastination.” *International Journal of Selection and Assesment*.21(4). 388-399.
- Rahmawati, T. 2013. Hubungan antara kematangan emosi dan toleransi stress dengan prokrastinasi pada pegawai negeri sipil biro administrasi umum

- dan keuangan di kantor pusat universitas sebelas maret Surakarta. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I edisi 8. Jakarta: Prenhallindo
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dobriyal S., Sharma H., 2018. "Procrastination affecting the Work at Workplace". *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*. 5(11). 1-5.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Tamami, A. N. I., 2011, Pengaruh Pola Asuh Orang tua dan Self-Regulated Learning terhadap Prokrastinasi pada Siswa MTs N 3 Pondok Pinang. Skripsi (*Online*). Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta.



LAMPIRAN 1

ALAT UKUR PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan terakhir : a. Perguruan Tinggi/Akademi

b. Sekolah Menengah Atas/Sederajat

c. Sekolah Menengah Pertama/Sederajat

d. Lain-lain

Petunjuk pengisian:

- a. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah, penelitian lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara tentang Prokrastinasi kerja dan Pengawasan kerja.
- b. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. TS = Tidak Setuju
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Prokrastinasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering menunda-nunda pengumpulan tugas				
2.	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi <i>deadline</i> menyelesaikan tugas				
3	Saya memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
4	Saya kesulitan dalam memulai menyelesaikan tugas meskipun saya tahu betapa pentingnya untuk memulai mengerjakan tugas tersebut.				
5.	Waktu yang saya butuhkan untuk menyelesaikan tugas kantor lebih lama dari yang sudah saya rencanakan.				
6.	Saya terlambat mengumpulkan tugas-tugas sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.				
7.	Saya tidak bersemangat untuk mengerjakan tugas pekerjaan sampai selesai tepat waktu.				
8.	Saya menunda memulai pekerjaan yang harus saya lakukan.				
9.	Saya berhenti mengerjakan pekerjaan ketika mengalami kesulitan				
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, sebelum tugas tersebut diminta untuk dikumpulkan.				
11.	Saya akan mengerjakan tugas kalau waktunya tinggal sehari untuk dikumpulkan.				
12.	Jadwal kegiatan yang telah saya buat tidak saya laksanakan tepat waktu.				
13.	Saya merasa cemas ketika terlambat mengumpulkan tugas				
14.	Saya menunda menyelesaikan tugas, meskipun tugas tersebut penting.				
15.	Saya rajin mengerjakan tugas kantor.				
16.	Menunda tugas sampai besok adalah bukan cara yang biasa saya lakukan.				
17.	Saya kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas yang diberikan.				
18.	Saya mampu menyelesaikan tugas walaupun terdapat kendala				
19.	Saya selalu diburu-buru waktu karena saya tidak mengerjakan tugas jauh hari sebelum waktu pengumpulan.				
20.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan yang saya rencanakan.				
21.	Saya pandai mengatur waktu antara mengerjakan tugas dan kumpul bersama rekan kantor.				
22.	Saya dapat mengontrol diri dalam mengerjakan tugas				

23.	Saya merasa nyaman bila tugas saya selesai tepat pada waktunya.				
24.	Saya sulit membagi waktu antara mengerjakan tugas-tugas kantor dengan waktu bermain bersama rekan kantor.				
25.	Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu sesuai rencana.				
26.	Saya lebih memilih melakukan kerajinan tangan daripada pekerjaan kantor.				
27.	Pimpinan acuh tak acuh terhadap kesalahan yang saya lakukan				
28.	Saya lebih memilih bermain <i>game</i> daripada mengerjakan tugas.				
29.	Saya tidak kesulitan menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang ditentukan.				
30.	Pimpinan membiarkan saya saat mengalami kesulitan				
31.	Saya mengerjakan tugas jauh hari sebelum waktu pengumpulan.				
32.	Saya masih sempat membuka <i>Instagram</i> walaupun saya belum menyelesaikan tugas.				
33.	Saya merasa nyaman bila tugas kantor saya selesai tepat pada waktunya.				
34.	Saya tidak pernah ditegur saat saya melakukan kesalahan				
35.	Saya akan meluangkan waktu belajar dan mengerjakan semua tugas karena saya telah berkomitmen kepada diri sendiri.				
36.	Saya melakukan rencana yang saya buat dengan tepat waktu.				

Variabel Pengawasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja mengikuti standar yang ditentukan				
2.	Pimpinan memberikan peringatan kepada saya saat melakukan kesalahan				
3.	Pada saat mengerjakan tugas saya mengikuti perasaan saya				
4.	Pimpinan membiarkan saya saat mengalami kesulitan				
5.	Setiap hari pimpinan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Pimpinan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja saya				
7.	Saya diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas tanpa adanya <i>deadline</i>				
8.	Pimpinan acuh tak acuh terhadap kesalahan yang saya lakukan				
9.	Pimpinan mengawasi saya sesuai standar kerja				
10.	Saya merasa pimpinan tidak memberikan umpan balik terhadap hasil kerja saya				
11.	Pimpinan membantu saya saat saya mengalami kesulitan				
12.	Setiap saya bekerja tidak pernah ada yang mengawasi pekerjaan yang saya lakukan				
13.	Pimpinan memberikan contoh yang benar saat saya mengalami kesalahan				
14.	Saya merasa nyaman bekerja karena tidak pernah dipantau pimpinan				
15.	Saya diberikan pujian ketika menyelesaikan tugas tepat waktu				
16.	Saya tidak pernah ditegur saat saya melakukan kesalahan				
17.	Perusahaan menetapkan tenggat waktu progres laporan pekerjaan				
18.	Pimpinan tidak pernah memuji kinerja saya				

50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
58	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
61	2	3	4	4	3	3	1	3	3	2	28
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30



LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reabilitas skala Prokrastinasi Kerja Reliability Scale: Prokrastinasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aiitem1	1.84	.658	62
aiitem2	2.02	.461	62
aiitem3	2.65	.575	62
aiitem4	2.10	.469	62
aiitem5	2.11	.409	62
aiitem6	2.00	.362	62
aiitem7	3.03	.478	62
aiitem8	1.95	.493	62
aiitem9	2.08	.417	62
aiitem10	2.15	.438	62
aiitem11	2.24	.468	62
aiitem12	2.08	.489	62
aiitem13	2.81	.538	62
aiitem14	1.89	.546	62
aiitem15	2.06	.400	62
aiitem16	2.18	.426	62
aiitem17	2.23	.493	62
aiitem18	2.13	.461	62
aiitem19	2.06	.539	62
aiitem20	2.08	.454	62
aiitem21	2.05	.422	62
aiitem22	2.00	.314	62
aiitem23	1.76	.468	62
aiitem24	1.98	.614	62
aiitem25	2.02	.338	62
aiitem26	1.85	.539	62
aiitem27	3.16	.486	62
aiitem28	1.53	.535	62
aiitem29	2.13	.424	62
aiitem30	3.05	.585	62

aitem31	2.10	.469	62
aitem32	2.05	.638	62
aitem33	1.74	.441	62
aitem34	3.00	.512	62
aitem35	1.89	.319	62
aitem36	1.97	.361	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	76.11	27.217	.693	.731
aitem2	75.94	29.537	.530	.747
aitem3	75.31	34.183	-.313	.789
aitem4	75.85	30.552	.315	.757
aitem5	75.84	30.990	.274	.759
aitem6	75.95	30.506	.443	.753
aitem7	74.92	34.829	-.470	.791
aitem8	76.00	29.279	.540	.746
aitem9	75.87	30.442	.390	.754
aitem10	75.81	30.388	.379	.754
aitem11	75.71	31.127	.203	.762
aitem12	75.87	29.852	.433	.751
aitem13	75.15	32.618	-.081	.776
aitem14	76.06	29.274	.479	.748
aitem15	75.89	30.725	.344	.756
aitem16	75.77	30.538	.359	.755
aitem17	75.73	29.842	.431	.751
aitem18	75.82	30.673	.298	.758
aitem19	75.89	29.118	.515	.746
aitem20	75.87	30.114	.418	.752
aitem21	75.90	29.794	.529	.748
aitem22	75.95	30.998	.376	.757
aitem23	76.19	31.995	.037	.769
aitem24	75.97	29.769	.338	.755
aitem25	75.94	31.274	.269	.760
aitem26	76.10	30.318	.303	.757
aitem27	74.79	33.218	-.187	.779
aitem28	76.42	30.477	.279	.758
aitem29	75.82	30.607	.345	.756
aitem30	74.90	33.204	-.169	.782
aitem31	75.85	30.159	.394	.753
aitem32	75.90	29.138	.415	.750
aitem33	76.21	32.103	.022	.769
aitem34	74.95	33.391	-.210	.781
aitem35	76.06	31.832	.132	.764
aitem36	75.98	30.082	.555	.750

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.95	32.407	5.693	36

Uji Validitas dan Reabilitas skala Pengawasan Kerja

Reliability

Scale: Pengawasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.11	.319	62
aitem2	3.05	.282	62
aitem3	2.73	.485	62
aitem4	3.02	.424	62
aitem5	2.82	.497	62
aitem6	2.98	.286	62
aitem7	2.76	.502	62
aitem8	3.08	.417	62
aitem9	2.98	.221	62
aitem10	3.02	.384	62
aitem11	3.08	.417	62
aitem12	2.95	.335	62
aitem13	3.03	.312	62
aitem14	2.95	.556	62
aitem15	2.85	.438	62
aitem16	3.11	.409	62
aitem17	3.02	.286	62
aitem18	2.97	.511	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	50.40	9.064	.003	.730
aitem2	50.47	8.712	.228	.713
aitem3	50.79	8.923	.005	.740
aitem4	50.50	7.533	.626	.673
aitem5	50.69	9.068	-.048	.747
aitem6	50.53	8.745	.204	.715
aitem7	50.76	7.465	.530	.680
aitem8	50.44	8.086	.385	.699
aitem9	50.53	9.073	.038	.724
aitem10	50.50	8.123	.412	.697
aitem11	50.44	7.627	.596	.677
aitem12	50.56	8.643	.211	.715
aitem13	50.48	8.254	.458	.696
aitem14	50.56	7.266	.533	.678
aitem15	50.66	9.178	-.075	.744
aitem16	50.40	7.687	.581	.679
aitem17	50.50	8.582	.303	.708
aitem18	50.55	7.662	.441	.691

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.52	9.172	3.029	18

LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pengawasan Kerja	62	29.63	2.328	24	36
Prokrastinasi Kerja	62	57.84	7.270	48	73

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan Kerja	Prokrastinasi Kerja
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.63	57.84
	Std. Deviation	2.328	7.270
	Absolute	.243	.197
Most Extreme Differences	Positive	.243	.197
	Negative	-.176	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.014	1.001
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131	.166

LAMPIRAN 5 UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi Kerja *	62	100.0%	0	0.0%	62	100.0%
Pengawasan Kerja						

Report

Prokrastinasi Kerja

Pengawasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
24	61.33	3	7.572
26	66.33	3	6.351
27	71.00	1	.
28	65.50	8	6.990
29	58.22	9	4.206
30	55.69	26	5.891
31	50.75	4	1.708
33	55.50	4	9.000
34	54.00	2	8.485
35	50.00	1	.
36	53.00	1	.
Total	57.84	62	7.270

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1354.210	10	135.421	3.693	.001
Prokrastinasi Kerja * Pengawasan Kerja	Between Groups	Linearity	713.879	1	713.879	19.468	.000
		Deviation from Linearity	640.331	9	71.148	1.940	.067
	Within Groups		1870.177	51	36.670		
Total			3224.387	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi Kerja * Pengawasan Kerja	-.471	.221	.648	.420

LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 507/FPSI/01.10/V/2021 Medan, 24 Mei 2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dicky Darmawan Lubis
 NPM : 178600482
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan, Jl. SM. Raja Km. 10,5 Komplek Pergudangan Amplas Trade Center, Blok F, Sitirejo III, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Pengawasan Kerja dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,
Alifia S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Medan, 07 Juli 2021

Nomor : 03/SB/JNE-MES/VII/2021
Hal : Konfirmasi Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth :

Bpk/Ibu Dekan Fak. Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fak. Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 507/FPSI/01.10/V/2021 tanggal 24 Mei 2021 Perihal Pengambilan Data oleh mahasiswa a.n :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Dicky Darmawan Lubis	178600482	SI- Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas tersebut benar **telah selesai** melakukan **pengumpulan data di PT. JNE Cabang Utama Medan.**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. JNE Medan

M. Arif Taufik

HC Development Sub Unit Head

Branch Office Medan :
Jl. Brigjend Katamso No. 523 E, Simpang Pelangi. Phone. (061) 3000 3888

www.jne.co.id