

**HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN  
STRESS KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**HUMAIRA RIZQ MU'ADZAH**

**17.860.0269**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021/2022**

**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 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN STRESS KERJA  
PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dipersiapkan dan Disusun oleh:  
**HUMAIRA RIZQ MU'ADZAH**  
**17.860.0269**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada Tanggal 07 Februari 2022

**Susunan Dewan Penguji :**

**Penguji Utama**

**Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**

**Sekretaris**

**Adelin Australiati Saragih, M.Psi, Psikolog**

**Ketua**

**Abdul Munir, M.Pd, Dr, Prof**

**Penguji Tamu**

**Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 07 Februari 2022

**Kepala Bagian**

**Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

**Hasanuddin, Ph.D**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 07 Februari 2022



**Humaira Rizq Mu'adzah**  
**178600269**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Humaira Rizq Mu'adzah

NPM : 178600269

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas medan area **Hak bebas royalti noneksklusif (*non-exclusive royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stress Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini universitas medan area berhak menyimpan, mengalih/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan 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 07 Februari 2022



**Humaira Rizq Mu'adzah**

# HUBUNGAN ANTARA PROKRASTINASI KERJA DENGAN STRESS KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH :  
Humaira Rizq Mu'adzah  
17.860.0269

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Stress kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans), Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan yang dikaitkan dengan perilaku, dan berdasarkan aspek prokrastinasi menurut Ferrari, dkk dan Stell (2015), seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *deadline* walaupun individu tersebut punya keinginan untuk mengerjakannya, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan antara Stress Kerja dengan Prokrastinasi Kerja dimana  $R_{xy} = 0,911$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya semakin tinggi Stress Kerja maka semakin tinggi Prokrastinasi Kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $R^2 = 0,830$ . Ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap Prokrastinasi Kerja sebesar 83%.

**Kata Kunci : Prokrastinasi Kerja, Stress Kerja**

## ***CORRELATION BETWEEN WORK PROCRASTINATION AND THE STRESS OF EMPLOYEE WORK IN THE HEALTH OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE***

### ***Abstract***

*This study aims to determine and empirically test the correlation between work procrastination and employee job stress at the Sumatra Provincial Health Office. The sample in this study were 60 employees of the North Sumatra Provincial Health Office. Work stress in this study was measured based on aspects according to Beehr and Newman (in Luthans), work-related stress that can cause job dissatisfaction associated with behavior, and based on aspects of procrastination according to Ferrari, et al and Stell (2015), someone who tends to procrastinators are people who fail to meet deadlines even though the individual has the desire to do it, there is a feeling of anxiety when procrastinating. Based on the results of the analysis using the Product Moment Correlation Analysis Method, it is known that there is a correlation between work stress and work procrastination where  $R_{xy} = 0.911$  with a significant  $p = 0.000 < 0.050$ . This means that the higher the work stress, the higher the work procrastination is accepted. The determinant coefficient ( $R^2$ ) of the correlation between the independent variable  $X$  and the dependent variable  $Y$  is  $R^2 = 0.830$ . This shows that work stress contributes or contributes to work procrastination by 83%.*

***Keywords: Work Stress, Work Procrastination***

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara“ Penulisan skripsi ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Departemen Psikologi Industri & Organisasi.

Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa senang dan haru. Oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan fisik dan psikologis kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Drs. Erwin Siregar selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd Selaku, selaku Ketua Sidang yang telah memberikan banyak masukan, membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku dosen Pembimbing, yang telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku dosen Pembimbing, yang telah memberikan banyak masukan, membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Sekretaris, yang telah memberikan banyak masukan, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis, serta para Staff Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian skripsi penulis.
10. Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara beserta jajarannya yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di instansi sampai penelitian saya selesai
11. Kedua Orang Tua saya Bapak Herry Yulfi S.E dan Ibu I.R Nany Rahmaniar Saragih yang tidak pernah berhenti mendoakan saya dan terus mendukung serta memotivasi saya dalam penulisan skripsi ini.



12. Kak Aisyah Aulia Putri S.E yang telah membantu serta memotivasi peneliti dan terus mendukung peneliti menyelesaikan skripsi ini.
13. Dan Mutiara Shafira S.Psi yang telah membantu serta memotivasi peneliti menyelesaikan skripsi ini.
14. Serta teman teman peneliti yang terus mendukung serta memotivasi peneliti yaitu Kak Indah Safira Permata S.Psi, Lazirfa Audrey, Shannaz Ghea Fahira, Valleryn Millenia, Puspita Rezeki, dan Utary Irsana.
15. Kepada seluruh teman kelas B3 stambuk 17 yang telah menemani dari semester 1 sampai tamat.
16. Dan seluruh teman teman peneliti dan semua pihak yang telah membantu serta memotivasi dan terus mendukung peneliti menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 07 Februari 2022

Penulis

**Humaira Rizq Mu'adzah**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	1
BAB I.....	3
PENDAHULUAN.....	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Pegawai Negeri Sipil.....	14
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	14
B. Stress Kerja.....	15
1. Pengertian Stress Kerja.....	15
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	17
3. Ciri Ciri Stress Kerja.....	19
4. Aspek Aspek Stres Kerja.....	21

5. Indikator Stress Kerja .....	23
C. Prokrastinasi Kerja.....	24
1. Pengertian Prokrastinasi Kerja .....	24
2. Faktor-faktor Prokrastinasi Kerja.....	26
3. Ciri-Ciri Prokrastinasi Kerja .....	31
4. Indikator Prokrastinasi Kerja .....	32
5. Aspek Aspek Prokrastinasi Kerja.....	33
D. Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stress Kerja .....	37
E. Kerangka Konseptual.....	39
F. Hipotesis.....	40
BAB III.....	41
METODE PENELITIAN .....	41
A. Tipe Penelitian.....	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
1. Stress Kerja.....	42
2. Prokrastinasi Kerja.....	42
D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
E. Metode Pengumpulan Data .....	44
1. Skala Stress Kerja.....	44
2. Skala Prokrastinasi Kerja .....	46
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	48
1. Validitas Alat Ukur .....	48
2. Reliabilitas Alat Ukur: .....	49
G. Metode Data .....	50
BAB IV .....	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	52
1. Sejarah Instansi .....	52
2. Visi Dan Misi Instansi.....	53
a. Visi.....	53
b. Misi.....	53

B. Persiapan Penelitian.....	54
1. Persiapan Administrasi.....	54
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	54
3. Uji Coba.....	57
4. Hasil Uji Coba Skala Stress Kerja.....	58
5. Hasil Uji Coba Skala Prokrastinasi.....	59
C. Pelaksanaan Penelitian.....	59
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	60
1. Uji Normalitas.....	61
2. Uji Linearitas.....	62
3. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	63
E. Pembahasan.....	68
BAB V.....	72
KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
4. Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN A.....	78
DAFTAR LAMPIRAN.....	79
LAMPIRAN B.....	83
DATA TRY OUT.....	83
DATA PENELITIAN STRESS KERJA.....	84
LAMPIRAN C.....	88
UJI VALIDITAS DAN REABILITAS.....	88
LAMPIRAN D.....	96
UJI NORMALITAS.....	96
LAMPIRAN E.....	99
UJI LINEARITAS.....	99
LAMPIRAN F.....	104
UJI HIPOTESIS KOLERASI.....	104
LAMPIRAN G.....	107
UJI REGRESSION.....	107
LAMPIRAN H.....	110

SURAT PENELITIAN.....110



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu aspek yang penting bagi kehidupan masyarakat. Apalagi semenjak dilanda pandemi virus Covid-19 atau yang biasa dikenal sebagai virus Corona. Pandemi virus Covid-19 berdampak pada banyak aspek kehidupan masyarakat, mulai dari Perekonomian, Pendidikan, Kehidupan Sosial, dan lain sebagainya. Salah satu yang terdampak dari pandemi virus Covid-19 adalah Instansi Pemerintah, khususnya adalah Lembaga yang bergerak di bidang Kesehatan. Dalam kondisi pandemi seperti sekarang, pemerintah di harapkan dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia, khususnya pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah atau yang biasa disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Instansi pemerintah sebagai penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam kondisi persaingan global yang semakin menajamkan, pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan suatu usaha yang sangat penting dan

dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam kancah persaingan internasional, (Musaneff 2002) mengemukakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksanaan sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya ialah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional, sehingga mereka dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu Pegawai Negeri Sipil harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Tidak dapat dipungkiri, meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada instansi pemerintahan. Adapun fungsi dari PNS menurut (Kushardjono 2010), adalah sebagai abdi negara, aparatur Pemerintah serta pelayan masyarakat. PNS merupakan alat untuk mencapai tujuan negara. Untuk itu saat terjadi perbedaan, jangan hanya berbangga dengan perbedaan yang ada, karena masih ada misi yang lebih penting, yaitu mensinergikan perbedaan menjadi satu kesatuan. Terakhir adalah sebagai pelayan masyarakat. PNS harus bias mengoptimalkan pengabdian, karena posisi PNS sangat strategis untuk mencapai kesejahteraan baik kesejahteraan untuk pribadi maupun negara.

Demikian pentingnya peran PNS dalam pembangunan nasional, sehingga diharapkan para PNS dapat memiliki etos kerja. Namun pada kenyataannya etos kerja yang tinggi sulit dicapai apabila pegawai mengalami stress kerja. Stress kerja terjadi karena persaingan kerja yang semakin tinggi, persaingan dan tuntutan profesionalitas, banyaknya pekerjaan yang ditanggung yang pada akhirnya

menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus di lingkungan kerja berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh tenaga kerja disebut dengan stress. Stress itu sendiri merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan, dan pada umumnya menimbulkan keluhan fisik.

Masa pandemi seperti sekarang ini menciptakan lingkungan yang penuh ketidakpastian, dimana hal ini berdampak pada kondisi psikologis masyarakat. Kondisi psikologis yang dimaksud adalah para ahli kesehatan mengatakan bahwa merasakan seperti depresi atau gangguan kecemasan umum. Namun dapat terjadi pada orang yang sehat secara fisik dan mental. Kelompok yang rentan terkena stress psikologi dalam pandemik global virus Covid-19 ini adalah anak-anak, lansia, serta petugas medis. Meningkatnya rasa takut dan kecemasan pekerja karena ketidakpastian penyakit ini ditambah dengan langkah-langkah pencegahan penyebaran virus yang mengganggu seperti *lockdown*, karantina, pemakaian pelindung diri, dan lain sebagainya dapat menyebabkan gangguan psikologis dan kejiwaan yang signifikan seperti gangguan stres (Sood, 2020). Namun masa krisis ini menimbulkan stres di seluruh populasi. Ketakutan dan kecemasan tentang penyakit baru ini, ditambah faktor lainnya dapat mempengaruhi stres kerja (WHO, 2020).

Pegawai yang mengalami stress kerja yang tinggi akan banyak mengeluhkan sakit sebagai akibat dari gejala fisik, sering menunda sebagai akibat dari gejala



perilaku, dan meningkatnya kecemasan akibat dari gejala psikologis. Dapat digambarkan bahwa begitu buruknya dampak stress kerja terhadap kinerja dan kondisi fisik karyawan, sehingga diharapkan bahwa pegawai dapat terhindar dari stress kerja.

Munculnya stress kerja itu sendiri dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu stress dalam pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal dan karakter individu yang menjadi faktor internal. Dengan kata lain, stress akibat kerja ini tidak hanya disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Ada tiga kategori sumber potensial stress kerja menurut Sasono (2004), yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi), faktor organisasional (tuntutan tugas, peran dan hubungan antar pribadi, struktur kepemimpinan dan tahap hidup organisasi), faktor individu (masalah keluarga, ekonomi dan kepribadian).

Ditambahkan oleh Beheshtifar (2011) bahwa salah satu faktor stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat mejadi gejala bermasalah. Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Senada dengan pandangan ini, beberapa studi telah mengaitkan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang prokrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada kesejahteraan, seorang prokrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama.

Milgram (1998) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik yang meliputi : (1) suatu perilaku yang melibatkan unsur penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas, (2) menghasilkan akibat-akibat lain yang lebih jauh, misalnya keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas, (3) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan oleh pelaku prokrastinasi sebagai suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga, (4) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya.

Menurut penelitian terdahulu (Atika Indah Permatasari 2016) Dari hasil analisis data uji product moment ada hubungan positif yang sangat signifikan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja PNS Setda Wonogiri. Artinya semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pegawai. Jadi hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Adanya prokrastinasi kerja yang rendah pada pegawai Setda Wonogiri, karena Setda Wonogiri sering memberikan pelatihan peningkatan performa kerja juga menerapkan tata tertib demi menunjang kedisiplinan yang tinggi, serta memberikan pengawasan kerja yang ketat terhadap semua pegawainya sehingga mau tidak mau para pegawainya tertuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu sesuai dengan pendapat Millgram (1998) bahwa faktor eksternal mempengaruhi seperti pengawasan yang ketat, dapat memperkecil munculnya prokrastinasi pada karyawan.

Kemudian karena prokrastinasi kerja rendah maka stres kerja pada PNS Setda Wonogiri juga rendah. Hal tersebut terlihat dari perbandingan Adanya stres kerja yang rendah karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dievaluasi oleh pimpinannya sehingga terhindar dari prokrastinasi dan lingkungan kerja juga diperhatikan oleh Setda yakni seperti dibenahinya ruang kerja para pegawai agar ruangan tidak terasa panas dan terasa nyaman, sirkulasi udara dibuat memadai, ruang kerja di buat luas, lingkungan kerja di buat bersih, dan terhindar dari kebisingan. karyawan mengerjakan tugas sehingga prokrastinasi tetap rendah dan pada akhirnya, stres kerja juga tetap rendah. Adapun faktor lain yang mempengaruhi stres kerja selain prokrastinasi kerja adalah beban pekerjaan berlebih, konflik peran, pengembangan karir, struktur organisasi, hubungan interpersonal (Cooper dan Straw (1995).

Objek penelitian ini adalah kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Jl.Prof.HM.Yamin.Sh,No.41.AA,Perintis,Kec.Medan Timur Kota Medan Sumatera Utara merupakan salah satu referensi yang dapat digunakan untuk melaporkan hasil pemantauan terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan, termasuk kinerja pencapaian pelayanan bidang kesehatan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten dan Kota serta Provinsi. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara mulai dari tanggal 06 sampai 08 Oktober tahun 2020 terlihat bahwa adanya fenomena di tempat penelitian yaitu terdapat beban kerja yang berat di era pandemi ini dikarenakan Dinas Kesehatan Provinsi

Sumatera Utara ini adalah instansi yang berwenang menjadi garda terdepan di masa pandemi ini, dan juga di era pandemi ini sebagian pegawai bekerja di rumah *WFH (Work From Home)* menjadikan jam kerja yang fleksibel seperti yang peneliti teliti terdapat pegawai yang *WFH (Work From Home)* berkelang seminggu dan pegawai yang mengalami stress kerja yaitu dikarenakan menunda pekerjaan dan merasa banyak waktu tetapi ada juga pegawai tidak menunda pekerjaannya dikarenakan merasa banyak yang harus dilakukan, Hal itu sesuai dengan pendapat Millgram (1998) bahwa faktor eksternal mempengaruhi seperti pengawasan yang ketat, dapat memperkecil munculnya prokrastinasi pada pegawai. jadi beban yang terlalu berat menjadikan perilaku menunda pekerjaan atau yang disebut prokrastinasi, terdapat aspek prokrastinasi menurut Ferrari dan Stell (2015) yaitu *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi sehingga dapat mengakibatkan stress kerja, Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli antara lain Beheshtifar (2011) bahwa salah satu factor stress kerja adalah prokrastinasi kerja. dikarenakan mereka merasa beban pekerjaannya terlalu banyak dan terdapat juga aspek stress kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1998) dikaitkan dengan perilaku dalam kehidupan pekerjaan, salah satunya kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif dan terdapat juga ciri ciri stress kerja seperti menunda pekerjaan adapun beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, Saat jam kerja ada beberapa pegawai yang terlihat mengobrol, ada beberapa pegawai yang asik bermain *handphone* dibandingkan menyelesaikan tugas yang menjadi

kewajibannya. Namun ada pula pegawai yang paham akan tugasnya, dan mengerjakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 06 oktober tahun 2020 dan beberapa pegawai mengatakan “*Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan biasanya mengakibatkan saya menjadi sering menunda pekerjaan apalagi kami terkadang wfh dikarenakan saya menunda pekerjaan itu mengakibatkan saya stress karena merasa dikejar deadline, jadi saya mengerjakan sambil makan terkadang agar tidak lewat deadline*”

Jadi perilaku menunda pekerjaan sudah berlangsung lama semenjak pandemi. Dikarenakan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara terdapat sebagian pegawai yang bekerja di rumah *WFH (Work From Home)* dan juga semakin bertambahnya beban pekerjaan semenjak pandemi hal ini mengakibatkan stress kerja. Dapat dilihat dari hampir setiap hari mengamati bahwa hampir di setiap meja pegawai terdapat tumpukan berkas-berkas, yang dimana setelah peneliti mengobservasi ternyata berkas tersebut merupakan tumpukan berkas yang harus segera dikerjakan. Namun pada kenyataannya bahwa banyak dari pegawai pada bidang tersebut mengalami stress kerja.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai fakta “Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Stress kerja itu merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2002). Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah bahwa dilihat dari fenomena yang ada sesuai dengan penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Pegawai yang mengalami stress kerja salah satu cirinya yaitu menunda pekerjaan merasa banyak waktu dan terdapat kecenderungan stress kerja dikarekan perilaku prokrastinasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Oleh karena itu dengan adanya masalah tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam peneliti ini yaitu menjelaskan tentang Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas serta dapat digunakan sebagai informasi tambahan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan bagi pihak manajemen organisasi, instansi atau lembaga terkait. Serta dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi pegawai untuk menghadapi setiap prokrastinasi kerja yang dialami pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui keterkaitan antara prokrastinasi kerja pegawai dan stress kerja

pegawai sehingga bila terdapat prokratinasi yang tinggi dari tingkat stress kerja yang tinggi. Disamping itu dapat digunakan sebagai data tentang kondisi dan potensi pegawai bagi perusahaan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai Negeri Sipil

##### 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “pegawai” berarti. Orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan kata “Negeri” berarti tanah (dalam arti tempat kediaman seperti desa atau dalam arti kenegaraan). Sedangkan “Sipil” berarti yang berkenaan dengan orang biasa, (bukan militer)”. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bekerja untuk Negeranya sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara.

Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku Sedangkan Menurut (Utrecht 1984), menyatakan pegawai negeri adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah atau tiap orang yang diangkat dalam dinas

publik untuk bekerja di negeri ini. Dinas publik itu merupakan segala perusahaan yang dikuasai oleh Negara atau badan pemerintah Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Stress Kerja**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Culligan dan Sedlacek menjelaskan bahwa stress bagi seseorang itu hampir selalu ada, lebih-lebih dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan setiap harinya (Martoyo, 2006). Oleh karena itu terdapat istilah stress kerja. Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus

lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Schermerhorn menjelaskan, Stres merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2002).

Ketegangan dapat mengacu pada perasaan tidak tenang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami seseorang, yang dapat berakibat pada pikiran, emosi dan kondisi fisik, misalnya gemetar, lemas dan lain-lain. Hambatan-hambatan mengacu pada situasi dimana seseorang menghadapi tantangan atau kendala dalam mewujudkan keinginannya, misalnya hambatan pada kenaikan pangkat karena adanya persaingan ketat (Hariandja, 2002). Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti: mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur (Hariandja, 2002).

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron & Greenberg dalam (Margiati, 1999), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Aamodt dalam (Margiati, 1999), memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis. Berbeda dengan pakar di atas, Landy dalam (Margiati, 1999), memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robbins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyantri, 2001).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai.

## **2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stress. Kondisi kondisi yang cenderung menyebabkan stress tersebut disebut stressor. Umumnya seseorang mengalami stress karena adanya kombinasi dari berbagai stressor

tersebut, setiap kondisi pekerjaan dapat saja menyebabkan timbulnya stress kepada karyawan (Martoyo, 2006). Sumber stress atau stressor pada dasarnya bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. Stressor yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak membantu dan lain lain (Hariandja, 2002).

Ada dua kategori penyebab stress yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Martoyo, 2006) yaitu:

1. On the Job Stress yaitu stress yang terjadi di dalam kantor yaitu:
  - a. Beban kerja yang berlebihan
  - b. Tekanan atau desakan waktu
  - c. Prokrastinasi
  - d. Kualitas supervisi
  - e. Iklim politis yang tidak aman
  - f. Frustrasi
  - g. Konflik antar pribadi atau kelompok
  - h. Kurangnya wewenang
2. Off the Job Stress yaitu stress yang terjadi di luar kantor yang berpengaruh terhadap diri karyawan, yaitu:
  - a. Kekuatan financial

- b. Masalah-masalah keluarga
- c. Masalah fisik
- d. Perubahan yang terjadi di lingkungan tempat tinggal

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stress yang bersumber dari beban kerja,prokrastinasi kerja, serta kondisi tempat kerja seperti: kebisingan, pencahayaan yang tidak baik, ventilasi yang buruk, dan lain-lain juga dapat menyebabkan stres kerja.

### 3. Ciri Ciri Stress Kerja

Individu akan mengalami ciri stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebabdi luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami ciri stress yang negatif. Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009: 164-165)

- a. Ciri Ciri Psikologis
  - 1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
  - 2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
  - 3. *Sensitive* dan *hyperreactivity*
  - 4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
  - 5. Komunikasi yang tidak efektif
  - 6. Perasaan terkucil dan terasing
  - 7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
  - 8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan

Konsentrasi

9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
  10. Menurunnya rasa percaya diri
- b. Ciri Ciri Fisiologis
1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
  2. Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
  3. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
  4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
  5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
  6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
  7. Gangguan pada kulit
  8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
  9. Gangguan tidur
  10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker
- c. Ciri Ciri Perilaku
1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
  2. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
  3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
  4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan

5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
7. Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

#### 4. Aspek Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1998), mengklasifikasikan tiga aspek stres kerja yaitu:

- a. Aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak dapat berupa sakit pada dahi, migren, sakit pada punggung, tekanan di leher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan gangguan pernapasan.
- b. Aspek psikis. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling jelas dan paling sederhana. Namun stres muncul pada keadaan



psikis lainnya berupa mudah lupa, pikiran kacau, susah konsentrasi, cemas, berpikir obsesif, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah tersinggung, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung pada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

- c. Aspek perilaku. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, harga diri rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, merasa terasing, tidak mengekspresikan perasaan yang sebenarnya, sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, seperti: tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, krisis orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan

## 5. Indikator Stress Kerja

Rizal (2013) menyebutkan indikator stres kerja ada enam yaitu:

- a. Desain tugas/pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu berat, kurangnya waktu untuk beristirahat, jam kerja yang terlalu panjang, rutinitas yang membosankan atau target yang sulit dicapai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.
- b. Gaya kepemimpinan, seperti kurang melibatkan karyawan atau pekerja dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang kurang atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam yang hanya mementingkan faktor efisien dan mengabaikan faktor manusiawi.
- c. Hubungan interpersonal yang tidak kondusif, seperti terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, krisis toleransi, dan sebagainya.
- d. Peranan kerja yang tidak jelas, seperti konflik peranan, ketidakjelasan hasil kerja yang bisa diharapkan atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan
- e. Nasib karir yang tidak jelas, seperti terjadi ketidakamanan, tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberikan peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan yang tidak mempertimbangkan kesiapan pekerja, dan lain-lain.
- f. Kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan, seperti lingkungan yang tidak nyaman, tidak sehat, dan tidak leluasa.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres dikarenakan indikator stres kerja yang meliputi dari desain tugas/pekerjaan, gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, peranan kerja yang tidak jelas, nasib karir dan kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan.

## C. 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 artinya keputusan hari esok. jadi prokrastinasi adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. (Watson dalam Zimberoff & Hartman 2011), mengatakan bahwa anteseden prokrastinasi berkaitan dengan takut gagal, tidak suka pada tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dan kesulitan dalam membuat keputusan. Selanjutnya (Harriot 2011), mengatakan 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 mneyita waktu yang dibutuhkan untuk mnyelesaikan tugasnya. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Prokrastinasi merupakan kebiasaan penundaan yang tidak bertujuan dan proses penghindaran waktu, yang hal itu sebenarnya tidak perlu dilakukan seseorang karena adanya ketakutan untuk gagal, serta adanya pandangan bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan benar. Penundaan

yang telah menjadi respon tetap atau kebiasaan dapat dipandang sebagai suatu trait prokrastinasi. Salomon & Rothblum dalam (Nugrasanti 2016), menjelaskan definisi prokrastinasi sebagai suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sering terlambat dalam menghadapi pertemuan. Selanjutnya (Millgram 2011), 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 peran cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya. Solomon dan Rothblum (Tuckman, 2012), mengemukakan bahwa prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, serta sering terlambat dalam mengikuti pertemuan. Ilfiandra (Wuri 2011), menyatakan fenomena prokrastinasi merupakan sesuatu yang kompleks karena melibatkan dimensi emosi, keterampilan, pikiran atau sikap dan faktor lain yang tidak disadari.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana dan mengapa individu mengalami prokrastinasi merupakan sebuah langkah penting. (Gufon dan Risnawita 2009), mengungkapkan bahwa prokrastinasi adalah suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang,

dengan melakukan aktifitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda. Ferrari dalam (Gufron dan Risnawita 2009), mengatakan bahwa prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati, yaitu berupa penundaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat didefinisikan sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

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

## **2. Faktor-faktor Prokrastinasi Kerja**

Terbentuknya tingkah laku prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain (Burka & Yuen 2012),

- a. Konsep diri
- b. Tanggung jawab
- c. Keyakinan diri dan kecemasan terhadap evaluasi yang akan diberikan
- d. Kesulitan dalam mengambil keputusan

- e. Pemberontakan terhadap control dari figur otoritas
- f. Kurangnya tuntutan dari tugas, standar yang terlalu tinggi mengenai kemampuan individu.

Bernard (Catrunada & Puspitawati, 2009), menjelaskan secara lebih rinci yang melingkupi faktor internal dan eksternal bahwa terdapat sepuluh wilayah magnetis yang menjadi faktor-faktor dilakukannya prokrastinasi, yaitu:

- a. *Anxiety* dapat diartikan sebagai kecemasan. Kecemasan pada akhirnya menjadi kekuatan magnetik yang berlawanan dimana tugas-tugas yang diharapkan dapat diselesaikan berinteraksi dengan kecemasan yang tinggi, sehingga seseorang cenderung menunda tugas tersebut.
- b. *Self-Depreciation* Dapat diartikan sebagai pencelaan terhadap diri sendiri. Seseorang memiliki penghargaan yang rendah atas dirinya sendiri dan selalu siap untuk menyalahkan diri sendiri ketika terjadi kesalahan dan juga merasa tidak percaya diri untuk mendapat masa depan yang cerah.
- c. *Low Discomfort Tolerance* Dapat diartikan sebagai rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan. Adanya kesulitan pada tugas yang dikerjakan membuat seseorang mengalami kesulitan untuk menoleransi rasa frustrasi dan kecemasan, sehingga mereka mengalihkan diri sendiri kepada tugas-tugas yang mengurangi ketidaknyamanan dalam diri mereka.
- d. *Pleasure-seeking* Dapat diartikan sebagai pencari kesenangan. Seseorang yang mencari kenyamanan cenderung tidak mau melepaskan situasi yang membuat nyaman tersebut. Jika seseorang memiliki kecenderungan tinggi dalam mencari situasi yang nyaman, maka orang tersebut akan memiliki

hasrat kuat untuk bersenang-senang dan memiliki kontrol impuls yang rendah.

- e. *Marital Status* Dapat diartikan sebagai status pernikahan terdiri dari wanita yang belum menikah dan sudah menikah. Perkara ingin meniti karir hingga kepuncaknya atau sesuai dengan apa yang ia inginkan menjadi sebab sebagian wanita memasuki usia sulit untuk menikah, mereka sibuk dengan studinya, kemudian karirnya mereka berpandangan dengan menikah akan terhambat karirnya. Mereka tidak sadar bahwa tugas seorang wanita adalah menjadi ibu rumah tangga. Seiring berjalannya waktu mereka tak sadar bahwa usia mereka kian bertambah, laki-laki yang dulu pernah datang ingin meminangnya kini telah menikah dan masyarakat menganggap di wanita yang sulit untuk dipinang, maka ketika karir yang dia inginkan sudah tercapai, ternyata usianya tidak seperti yang dulu disamping para laki-laki enggan untuk maju kepadanya dikarenakan faktor usia, khawatir ditolak, minder dengan karirnya yang tak sebanding dengan dirinya akhirnya diapun menjadi perawan tua yang gelisah sepanjang hari didalam penantian akan datangnya seorang suami.
- f. *Environmental Disorganisation* Dapat diartikan sebagai berantakan atau tidak teraturnya lingkungan. Salah satu faktor prokrastinasi adalah kenyataan bahwa lingkungan disekitarnya berantakan atau tidak teratur dengan baik, hal itu terjadi kemungkinan karena kesalahan individu tersebut. Tidak teraturnya lingkungan bias dalam bentuk interupsi dari orang lain, kurangnya privasi, kertas yang bertebaran dimana-mana, dan

alat-alat yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut tidak tersedia. Adanya begitu banyak gangguan pada area wilayah pekerjaan menyulitkan seseorang untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa selesai tepat pada waktunya.

- g. *Poor Task Approach* Dapat diartikan sebagai pendekatan yang lemah terhadap tugas. Jika akhirnya seseorang merasa siap untuk bekerja, kemungkinan dia akan meletakkan kembali pekerjaan tersebut karena tidak tahu darimana harus memulai sehingga cenderung menjadi tertahan oleh ketidaktahuan tentang bagaimana harus memulai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- h. *Lack of Assertion* Dapat diartikan sebagai kurangnya memberikan pernyataan yang tegas. Contohnya adalah seseorang yang mengalami kesulitan untuk berkata tidak terhadap permintaan yang ditujukan kepadanya sedangkan banyak hal yang harus dikerjakan karena telah dijadwalkan terlebih dulu. Hal ini bisa terjadi karena mereka kurang memberikan kehormatan atas semua komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki.
- i. *Hostility with others* Dapat diartikan sebagai permusuhan terhadap orang lain. Kemarahan yang terus menerus bisa menimbulkan dendam dan sikap bermusuhan sehingga bisa menuju sikap menolak atau menentang apapun yang dikatakan oleh orang tersebut.
- j. *Stress and fatigue* Dapat diartikan sebagai perasaan tertekan dan kelelahan. Stres adalah hasil dari sejumlah intensitas tuntutan negatif dalam hidup



yang digabung dengan gaya hidup dan kemampuan mengatasi masalah pada diri individu. Semakin banyak tuntutan dan semakin lemah sikap seseorang dalam memecahkan masalah, dan gaya hidup yang kurang baik, semakin tinggi stres seseorang.

Faktor yang mempengaruhi prokrastinasi menurut (Ghufroon 2010) dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor Internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang dapat mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu, adalah : Kondisi fisik individu, faktor dari dalam individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi adalah berupa keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu. Misalnya: Tingkat intelegensi yang dimiliki seseorang tidak mempengaruhi perilaku prokrastinasi walaupun prokrastinasi sering disebabkan adanya keyakinan-keyakinan irrasional yang dimiliki seseorang. Kondisi psikologis individu, menurut millgram dkk, Trait kepribadian individu yang turut memengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam *self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi prokrastinasi secara negatif.
- b. Faktor Eksternal, yaitu faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu antara lain berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif. Gaya pengasuhan

orang tua terhadap anak, pola asuh orang tua terhadap anak bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perilaku prokrastinasi. Lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Tingkat atau level sekolah, ataupun sekolah yang terletak di desa atau kota tidak mempengaruhi perilaku prokrastinasi seseorang. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor prokrastinasi yaitu : kecemasan, pencelaan terhadap diri, rendahnya toleransi, mencari kesenangan, status pernikahan, tidak teraturnya lingkungan, lemah terhadap tugas, kurangnya ketegasan, permusuhan, dan perasaan tertekan.

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 individuseperti teman bergaul, masyarakat dan juga tingkat pengawasan dalam lingkungan.

### 3. Ciri-Ciri Prokrastinasi Kerja

Menurut (Burka & Yuen 2012), menjelaskan ciri-ciri seorang pelaku prokrastinasi antara lain:

- a. Prokrastinator lebih suka untuk menunda pekerjaan atau tugas tugasnya.

- b. Berpendapat lebih baik mengerjakan nanti dari pada sekarang, dan menunda pekerjaan adalah bukan suatu masalah.
- c. Terus mengulang perilaku prokrastinasi.
- d. Pelaku prokrastinasi akan kesulitan dalam mengambil keputusan.

Menurut Ferrari (Ghufroon 2013), mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati dalam ciri-ciri tertentu berupa:

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri prokrastinasi yaitu: Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, jadi karyawan yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam

Berdasarkan uraian di atas 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.

#### 4. Indikator Prokrastinasi Kerja

Pada penelitian ini, penentuan indikator prokrastinasi berdasarkan aspek yang telah disimpulkan pada sub bab sebelumnya yaitu: membuang waktu, *taks avoidance* (menghindari tugas), *blaming others* (menyalahkan orang lain)

(Tuckman, dalam Tamami, 2011). Aspek membuang waktu terdiri dari indikator: a menunda untuk memulai mengerjakan tugas; b menunda atau mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek *task avoidance* (menghindari tugas) terdiri dari indikator:

- a. Menghindari tugas karena dianggap tidak menyenangkan;
- b. Menganggap suatu pekerjaan sulit dan kurang penting untuk dikerjakan.

Aspek *blaming others* (menyalahkan orang lain) terdiri dari indikator: a menganggap orang lain yang menyebabkan suatu pekerjaan menjadi sulit; b mencari alasan lain untuk melakukan prokrastinasi.

## 5. Aspek Aspek Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *deadline*. Mereka berorientasi pada masa sekarang 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.
- 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 kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi.
- d. *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 sekolah karena takut akan pengalaman kegagalan Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek prokrastinasi adalah: perilaku penundaan, keterlambatan menyelesaikan tugas, mengabaikan tugas penting, dan keadaan emosional.

Ferrari dalam (Ghufron 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 tahu bahwa pekerjaan yang dihadapinya harus segera diselesaikan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi

cenderung menunda-nunda untuk memulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikannya sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakannya sebelumnya.

- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Individu yang melakukan prokrastinasi cenderung memerlukan waktu yang lebih lama dari pada 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 pekerjaannya tanpa memperhitungkan waktu yang dimilikinya. Tindakan tersebut yangterkadang mengakibatkan individu tiak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan berarti individu yang mengerjakan pekerjaan cenderung tidak dapat cepat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan 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 *deadline* 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.

Berdasarkan uraian diatas 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.

#### **D. Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stress Kerja**

Setiap PNS diberikan tanggung jawab masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaannya. Instansi tentu mengharapkan agar PNS dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Tetapi pada kenyataannya tidak semua pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Adanya kecenderungan ciri ciri stress kerja seperti melakukan perilaku penundaan pekerjaan serta menghindari pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Ditambahkan oleh Beheshtifar (2011) bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat mejadi gejala bermasalah. Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk. Stres adalah hasil dari sejumlah intensitas tuntutan negatif dalam hidup yang digabung dengan gaya hidup dan kemampuan mengatasi masalah pada diri individu. Semakin banyak tuntutan dan semakin lemah sikap seseorang dalam memecahkan masalah, dan gaya hidup yang kurang baik, semakin tinggi stres seseorang.

Prokrastinasi kerja sendiri, sebenarnya sangat mungkin diatasi dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya prokrastinasi tersebut. (Bernard dalam Catrunada & Puspitawati, 2009), menjelaskan secara lebih rinci yang melingkupi faktor internal dan eksternal bahwa terdapat sepuluh wilayah magnetis yang menjadi faktor-faktor mengatakan bahwa salah satu faktor internal seperti Stress and fatigue Dapat diartikan sebagai perasaan tertekan dan



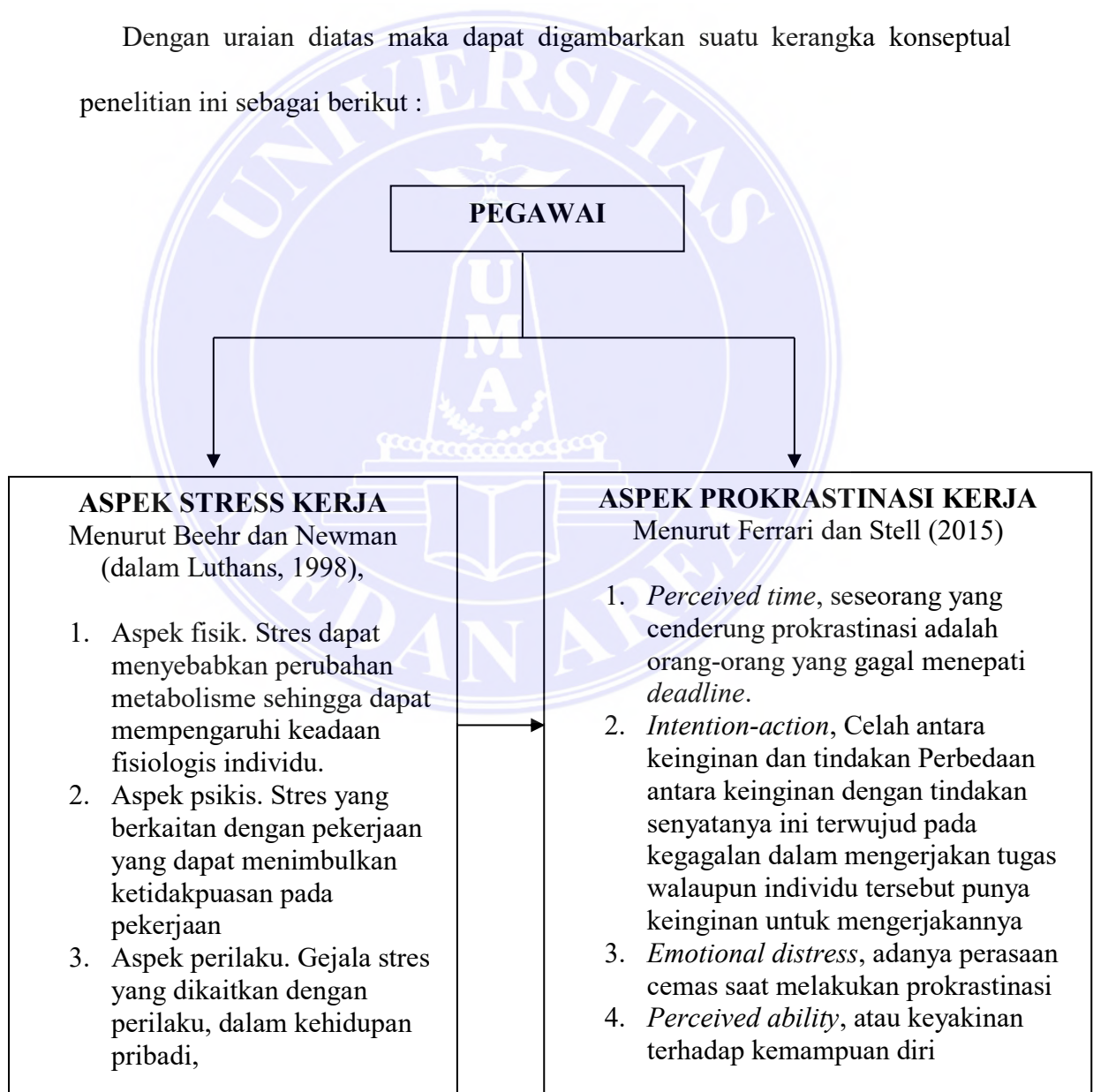
kelelahan. Prokrastinasi merupakan kebiasaan atau dengan sengaja menunda dan karena suatu alasan tertentu dianggap sebagai perilaku yang patut dicela seperti kemalasan atau pengabaian tanggung jawab (Websters Third International Dictionary dalam Benard, 1992). Pada umumnya pegawai yang menunda-nunda mengerjakan tugasnya akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk dan dikejar batas waktu pekerjaan yang harus terselesaikan dan target harus terpenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda, kemudian hal itu akan menyebabkan pegawai mengalami stres kerja. Tidak hanya itu, pegawai yang menunda-nunda tersebut juga memiliki kekhawatiran, depresi dan kecemasan yang lebih tinggi dibanding pegawai yang tidak melakukan penundaan, sehingga tidak heran bila tingkat stres yang lebih tinggi dan persepsi kesehatan yang lebih buruk dimiliki oleh mereka yang suka menunda-nunda tugas (Tice & Baumeister, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Hubungan Prokrastinasi Kerja Dengan Stress Kerja PNS” di setda Wonogiri yang berpopulasi 163 pegawai, 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. (Kurniawati dan Astuti 2008)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai.

### E. Kerangka Konseptual

Dengan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada hubungan positif antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pegawai dinas kesehatan provinsi sumatera utara semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi stress kerja pada pegawai Sebaliknya semakin rendah prokrastinasi maka semakin rendah pula stress kerja pada pegawai.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono 2003), adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut juga metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu :

Variabel terikat (Y) (*dependent variable*) : Stress Kerja

Variabel bebas (X) (*independent variable*) : Prokrastinasi Kerja

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Stress Kerja

Stress kemampuan untuk menyusun, membimbing, serta mengatur proses-proses fisik, psikologis dan perilaku individu agar mengarah pada keputusan yang dapat membawa konsekuensi positif. Aspek stress kerja terdapat Aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu, Aspek psikis. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan, Aspek perilaku. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain

### 2. Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi kerja merupakan perilaku penundaan pekerjaan, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga terjadi ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Pada penelitian ini, penentuan Aspek Prokrastinasi, *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *deadline*. *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, *Emotional distress*, adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi, *Perceived ability*, atau keyakinan terhadap kemampuan diri

## D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Jumlah populasi dari pegawai sebanyak 60 orang.

### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2011) kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang digunakan antara lain pegawai yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala atau yang biasa disebut kuisioner yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala Prokrastinasi Kerja dan skala Stress Kerja. Pernyataan dalam skala berisi tentang Aspek dari Stress Kerja dan Aspek Prokrastinasi Kerja. Dan tujuan menggunakan kuisioner ini adalah mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian, mendapatkan data dengan reliabilitas dan validitas yang setinggi mungkin, serta manfaat dari menggunakan kuisioner ini adalah mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan catatan permanen, menjamin validitas informasi yang diperoleh dengan metode lain, mengambil sampling sikap atau pendapat dari responden.

### 1. Skala Stress Kerja

Menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 1998), mengklasifikasikan tiga Aspek Stres Kerja yaitu:

- a. Aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak dapat berupa sakit pada dahi, migren, sakit pada punggung, tekanan di leher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan gangguan pernapasan.

- b. Aspek psikis. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling jelas dan paling sederhana. Namun stres muncul pada keadaan psikis lainnya berupa mudah lupa, pikiran kacau, susah konsentrasi, cemas, berpikir obsesif, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah tersinggung, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung pada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.
- c. Aspek perilaku. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, harga diri rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, merasa terasing, tidak mengekspresikan perasaan yang sebenarnya, sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, seperti: tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, krisis orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.



Skala ukur yang digunakan dengan memakai *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

## 2. Skala Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari dan Stell (2015) sebagai berikut:

- a. *Perceived time*, seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati *deadline*. Mereka berorientasi pada masa sekarang 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.
- 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 kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi.
- d. *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 sekolah karena takut akan pengalaman kegagalan Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek prokrastinasi adalah: perilaku penundaan, keterlambatan menyelesaikan tugas, mengabaikan tugas penting, dan keadaan emosional.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai *Skala Likert* yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat

tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *product moment* dari person, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor aitem dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat di cari dengan menggunakan koefisiensi dari person dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

**Keterangan:**

$r$  :Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel

$S_{xy}$  :jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh aitem) dengan variabel y.

$SX$  : Jumlah skor seluruh tiap aitem x.

$SY$  : Jumlah skor seluruh tiap aitem y.

$N$  : Jumlah subjek

**2. Reliabilitas Alat Ukur:**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala Stress Kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan :**

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

**G. Metode Data**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan Prokrastinasi dengan Stress Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N}}{\sqrt{\left[ (\Sigma x^2) - \frac{(\Sigma x)^2}{N} \right] \left[ (\Sigma y^2) - \frac{(\Sigma y)^2}{N} \right]}}$$

**Keterangan:**

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x.

$\sum xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan tiap aitem y.

$\sum x$  : Jumlah skor seluruh tiap aitem x.

$\sum y$  : Jumlah skor seluruh tiap aitem y.

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor x.

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor y.

N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan antara Stress Kerja dengan Prokrastinasi Kerja dimana  $R_{xy} = 0,911$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya semakin tinggi Stress Kerja maka semakin tinggi Prokrastinasi Kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $R^2 = 0,830$  Ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap Prokrastinasi Kerja sebesar 83%.

Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa stress kerja tergolong sedang sebab Mean Empirik (33.30) berada diantara nilai rata rata Mean Hipotetik (32,5) dan prokrastinasi tergolong sedang sebab Mean Empirik (36.30) berada diantara nilai rata rata Mean Hipotetik (35)

## **B. Saran**

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### **1. Saran Kepada Pegawai**

Saran bagi pegawai untuk meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, pegawai hendaknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suk menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan cara membuat manajemen waktu yang tepat dan diharapkan agar lebih mendisiplinkan diri untuk mengerjakan pekerjaan lebih awal sehingga tidak terjadi menumpuknya tugas tugas tambahan dan Pegawai dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress seperti manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial, olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai.

### **2. Saran Kepada Instansi**

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak Instansi agar dapat memberikan informasi yang membantu pengembangan wawasan para pegawai yang mengalami stress kerja dengan cara membiasakan pegawai untuk segera memberikan hasil tugas yang diberikan kepadanya, memberikan pelatihan untuk bekerja cepat dan penyelesaian yang efisien, sehingga tidak akan muncul kecemasan karena tugas belum selesai, dan itu akan menjauhkan



dari stres berupa sakit kepala atau kelelahan. Dukungan sosial bisa menjadi sarana menurunkan stress. Adanya dukungan sosial bisa memberikan seseorang yang mau untuk mendengarkan masalah dari sudut pandang yang lebih objektif terhadap situasi. Dan juga menyelenggarakan seminar atau family gathering di instansi.

### **3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya**

Berikutnya Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan memilih faktor-faktor yang lebih bervariasi sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih mengenai Stress Kerja Dan Prokrastinasi Pada Pegawai

### **4. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditemukan adanya kesenjangan waktu antara observasi awal dengan hasil penelitian, dikarenakan pada saat penelitian adanya pandemi Covid-19, dimana Sebagian pegawai diharuskan berada dirumah, *WFH (Work From Home)* Hal ini yang menyebabkan penelitian menjadi kurang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, S. (2018). Hubungan Konsep Diri Dengan Prokrastinasi Pada Karyawan Pt. Bintang Citra Familiando. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Alamsyah Siregar, K. S. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Ruang. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Anis Indriani, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*.
- Annetta Carolina Pardede, M. M. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang. *Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Azzaniar, Q. (2010/2011). Hubungan Antara Prokrastinasi Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil.
- Beheshtifar, M. &. (2011). Effect Procrastination On Work-Related Stress. *Economics, Finance And Administrative Sciences - Issue, Vol.38, 59-64*.
- Djoenaedi, T. (2002). Beberapa Masalah Yang Dihadapi Bidang Administrasi Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Tugas Umum Pemerintahan Dan Pembangunan Di Instansi Pemerintah Jakarta. *Stia Lan*.
- Gusti Yuli Asih, S., Prof.Dr.Hardani Widhiastuti, P., & Rusmalia Dewi, S. (2018). *Stress Kerja*. Semarang.
- Ilpaj, S. M., & Nurwati, N. (2010). Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Di Indonesia. *Pekerjaan Sosial*.
- Irawati, E. (2020). Aparatur Sipil Negara Di Masa Pandemi : Tinjauan Kebijakan. *Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*.
- Jane, B. B., & Lenora, M. Y. (2008). *Procrastination: Why You Do It What To Do About It Now*. United States: Da Capo Press.
- Kurniawati, F. N. (2008). Hubungan Antara Prokrastinasi Dan Stress Kerja Pada Karyawan Pt.Armada Finance.
- Lestari, A. (N.D.). Analisis Persepsi Stres Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara*.
- Lumbanraja, P. L. (2018). Pengaruh Streskerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mekanisme Koping Stres Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Di Kota Medan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.

- Megawati, N. I. (2009). Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Prokrastinas Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Milgram, N. M.-T. (N.D.). Procrastination, Generalized Or Spesific, In College. *Personality And Individual Differences*, 25, 297-316.
- Musanef. (2002). *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 2 /.
- Nur Indah, K. F., & Astuti, Y. D. (2008). Hubungan Antara Prokrastinasi Dan Stres Kerja Pada Karyawan Pt.Armada Finance.
- Nur, G. M., & S, R. R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Panji, A. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Cetakan Kelima Pt.Rineka Cipta.
- Permatasari, A. I. (2016). Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pns. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Puji Setyasuh, N. A. (2015). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikosial Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Smp Muhammadiyah Sokaraja Kabupaten Banyumas. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Rachel Natalya Massie, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2*.
- Saifuddin, A. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salma Matia Ilpaj, N. N. (2020). Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Indonesia. *Pekerjaan Sosial*. Vol.3 No.1. Juli 2020.
- Sari, I. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfindo Kebun Tanah Gambus Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- T, J., & J.S, C. (1999). The Effect Of Locus Of Control And Task Difficulty On Procrastination. *The Journal Of Genetic Psychology*.
- Wahyu Insan Fadhillah, D. E. (2021). Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan Work From Home (Wfh) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat. *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*.

- Wardhana, A. K. (2018). Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya (Studi Kasus Pada Karyawan Net. Yogyakarta). *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Wicaksono, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work From Home, Tunjangan Kinerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Madiun Pada Masa Pandemi Covid-19. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- William, K. (2010). *End Procrastination Now*. United States: Mc Graw Hill.





**DAFTAR LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr Wb

Selamat Siang

Dengan Hormat,

Saya Humaira Rizq Mu'adzah, Mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI). Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya, Terimakasih sebelumnya.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian/Divisi :

Lama Bekerja :

**Keterangan Cara Pengisian:**

Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

**SKALA STRESS KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Akhir-akhir ini saya merasakan kehilangan selera makan				
2.	Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering sakit kepala				
3.	Beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan sulit tidur				
4.	Nafsu makan saya normal seperti biasanya				
5.	Meskipun pekerjaan dituntut berpikir saya tidak pernah mengeluh sakit kepala				
6.	Sebelum tidur saya menyelesaikan tugas agar tidak merasa terbebani				
7.	Saya mudah cemas apabila tugas yang saya lakukan belum selesai				
8.	Saya merasakan stress dalam bekerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa banyak				
9.	Merasa sulit untuk konsentrasi pada suatu masalah pekerjaan				
10.	Saya segera mengerjakan tugas agar tidak merasakan cemas				
11.	Merasa bahagia Ketika diberikan tugas				
12.	Dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas				
13.	Beberapa hari ini kerjasama saya				

	dengan rekan kerja kurang baik				
14.	Karena beban kerja yang banyak hal itu membuat saya banyak absen kerja				
15.	Sulit berkomunikasi kepada rekan kerja yang lain				
16.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik				
17.	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan				
18.	Merasa senang berkomunikasi dengan rekan kerja				

### SKALA PROKRASTINASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19.	Adanya rasa malas membuat tugas saya tertunda				
20.	Saya membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugas				
21.	Jarang sekali tugas yang diberikan tertunda				
22.	Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan tugas sehingga selesai tepat waktu				
23.	Saya mengalami kesulitan untuk fokus mengerjakan tugas saya				
24.	Time schedule yang saya buat jarang terealisasikan				
25.	Saya mengerjakan secara bertahap, sesuai dengan target agar hasilnya optimal				
26.	Tugas selesai lewat dari waktu yang ditentukan				
27.	Saya merasa cemas bila belum mengerjakan pekerjaan yang harus segera diselesaikan				
28.	Menunda pekerjaan mengakibatkan perasaan saya kurang nyaman				
29.	Pekerjaan yang diberikan langsung saya kerjakan				
30.	Mengerjakan tugas secara ontime membuat saya nyaman				
31.	Sebelum menguasai pekerjaan, saya merasa enggan untuk mengerjakannya				



32.	Saya merasa kurang mampu mengerjakan pekerjaan saya, sehingga saya ragu dalam mengerjakannya				
33.	Yakin dengan hasil pekerjaan yang dilakukan				
34.	Karena menghindari tugas yang terbengkalai saya segera mengerjakan tugas saya				





## LAMPIRAN B

## DATA TRY OUT

## DATA PENELITIAN STRESS KERJA

### SUBJEK/ AITEM

2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
1	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	4
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
1	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
1	1	2	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
1	2	1	4	4	3	3	2	2	4	3	4	1	1	1	4	4
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4
2	3	3	4	1	3	3	4	3	4	1	3	2	1	2	3	4
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4
1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	3
4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4
2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4
2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3
2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	1	2	4
1	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4

1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4
2	2	4	3	2	3	4	3	1	4	4	3	1	2	3	3	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	3	4	3
2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4
2	1	2	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	1	4	4	4
3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	1	1	4	4	3
3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3
2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3
1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	4	4	4
2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3
2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3

## DATA PENELITIAN PROKRASTINASI

### SUBJEK/ AITEM

2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
1	1	1	4	4	2	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1
4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3
3	2	3	3	2	2	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3
3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3
2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3
2	2	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4
4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3

2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4
1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4
1	2	3	4	4	2	4	2	1	1	3	2	3	3	2	2
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
1	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3
2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3
1	2	4	3	2	2	4	1	4	3	4	4	2	2	4	2
3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	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
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3



## Reliability

		Notes
	Output Created	04-Aug-2021 21:13:37
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 /SCALE('Stress Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.014



### Scale: Stress Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	18

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.93	.512	61
VAR00002	1.98	.500	61
VAR00003	1.93	.442	61
VAR00004	1.98	.465	61
VAR00005	1.97	.482	61
VAR00006	1.98	.562	61
VAR00007	1.90	.597	61
VAR00008	1.97	.576	61
VAR00009	2.05	.561	61
VAR00010	1.95	.530	61
VAR00011	1.95	.498	61
VAR00012	1.89	.451	61
VAR00013	1.98	.465	61
VAR00014	1.98	.465	61
VAR00015	1.92	.557	61
VAR00016	1.98	.500	61
VAR00017	1.90	.436	61

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.93	.512	61
VAR00002	1.98	.500	61
VAR00003	1.93	.442	61
VAR00004	1.98	.465	61
VAR00005	1.97	.482	61
VAR00006	1.98	.562	61
VAR00007	1.90	.597	61
VAR00008	1.97	.576	61
VAR00009	2.05	.561	61
VAR00010	1.95	.530	61
VAR00011	1.95	.498	61
VAR00012	1.89	.451	61
VAR00013	1.98	.465	61
VAR00014	1.98	.465	61
VAR00015	1.92	.557	61
VAR00016	1.98	.500	61
VAR00017	1.90	.436	61
VAR00018	1.90	.473	61

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.23	15.913	.252	.772
VAR00002	33.18	15.317	.419	.760
VAR00003	33.23	15.380	.470	.757
VAR00004	33.18	15.350	.450	.758
VAR00005	33.20	15.761	.317	.767
VAR00006	33.18	16.217	.148	.781
VAR00007	33.26	15.630	.358	.770

VAR00008	33.20	15.861	.321	.769
VAR00009	33.11	16.603	.063	.787
VAR00010	33.21	15.370	.374	.763
VAR00011	33.21	14.837	.553	.750
VAR00012	33.28	14.938	.593	.749
VAR00013	33.18	15.284	.469	.757
VAR00014	33.18	15.984	.270	.770
VAR00015	33.25	15.822	.243	.773
VAR00016	33.18	14.784	.565	.749
VAR00017	33.26	15.397	.473	.757
VAR00018	33.26	15.463	.409	.761

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.16	17.206	4.148	18

**Reliability**

**Notes**

Input	Output Created	04-Aug-2021 21:15:30
	Comments	
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 /SCALE('Prokrastinasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.011

### Scale: Prokrastinasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

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

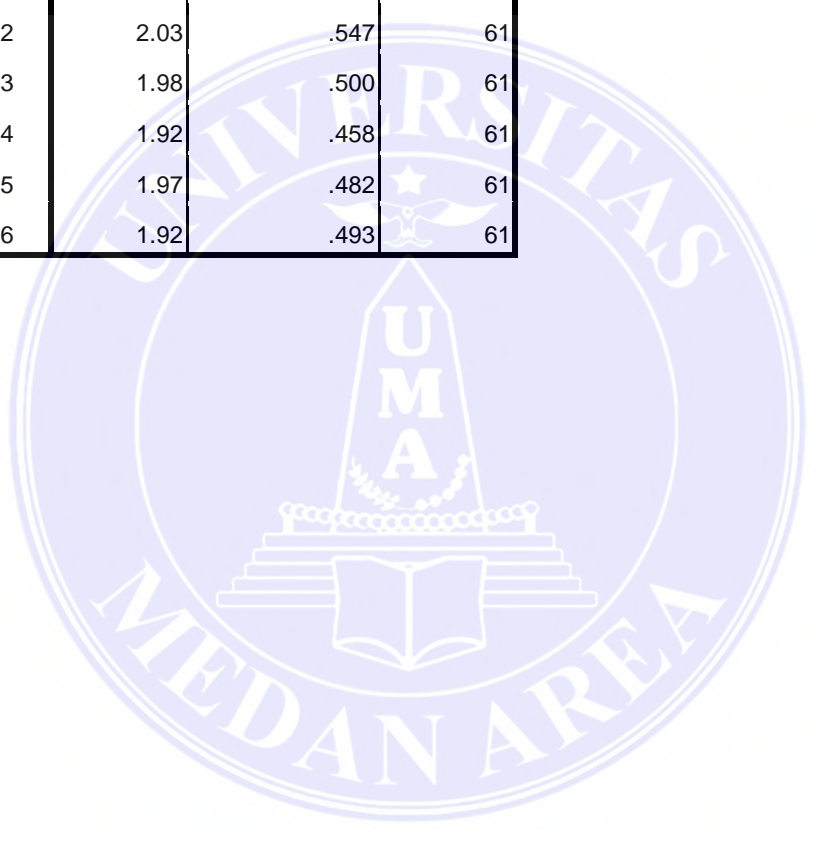
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	16

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.90	.507	61
VAR00002	1.97	.515	61
VAR00003	1.92	.458	61

VAR00004	1.97	.482	61
VAR00005	1.98	.465	61
VAR00006	1.90	.569	61
VAR00007	1.95	.530	61
VAR00008	1.95	.498	61
VAR00009	1.90	.473	61
VAR00010	1.97	.482	61
VAR00011	2.00	.483	61
VAR00012	2.03	.547	61
VAR00013	1.98	.500	61
VAR00014	1.92	.458	61
VAR00015	1.97	.482	61
VAR00016	1.92	.493	61



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.33	15.991	.444	.824
VAR00002	29.26	15.430	.581	.815
VAR00003	29.31	15.585	.623	.814
VAR00004	29.26	16.063	.453	.823
VAR00005	29.25	16.489	.355	.828
<b>VAR00006</b>	<b>29.33</b>	<b>17.257</b>	<b>.099</b>	<b>.846</b>
VAR00007	29.28	16.338	.333	.830
VAR00008	29.28	15.604	.558	.817
VAR00009	29.33	15.224	.704	.809
VAR00010	29.26	15.763	.536	.818
VAR00011	29.23	16.046	.457	.823
<b>VAR00012</b>	<b>29.20</b>	<b>17.061</b>	<b>.152</b>	<b>.842</b>
VAR00013	29.25	16.355	.357	.829
VAR00014	29.31	15.485	.652	.812
VAR00015	29.26	15.763	.536	.818
VAR00016	29.31	16.151	.417	.825

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.23	18.046	4.248	16



## NPar Tests

### Notes

	Output Created	04-Aug-2021 21:32:29
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
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)=Y X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.028
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stress Kerja	61	33.30	3.456	15	32
Prokrastinasi Kerja	61	36.30	4.047	14	34

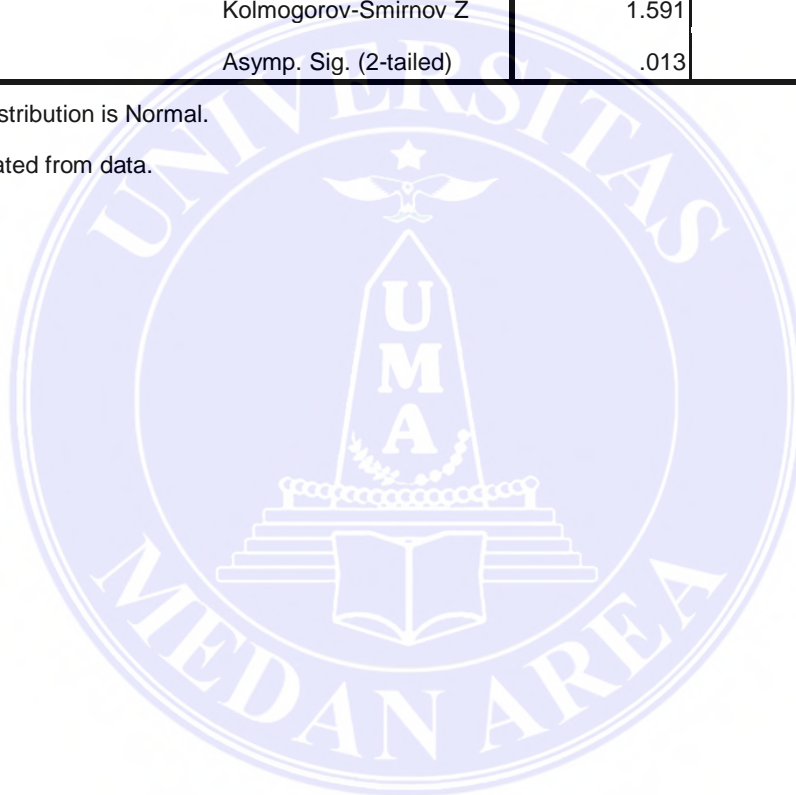
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



		Stress Kerja	Prokrastinasi Kerja
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	61	61
	Mean	33.30	36.30
	Std. Deviation	3.456	4.047
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.323
	Positive	.131	.185
	Negative	-.204	-.323
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.591	2.525
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.013	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





## Curve Fit

### Notes

	Output Created	04-Aug-2021 21:33:55
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:01.406
	Elapsed Time	0:00:01.406
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16

Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

**Model Description**

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Stress Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Prokrastinasi Kerja
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	61
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

**Variable Processing Summary**

	Variables	
	Dependent	Independent
	Stress Kerja	Prokrastinasi Kerja
Number of Positive Values	61	61
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

**Stress Kerja**

**Linear**

**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.911	.830	.827	1.436

The independent variable is Prokrastinasi Kerja.

**ANOVA**

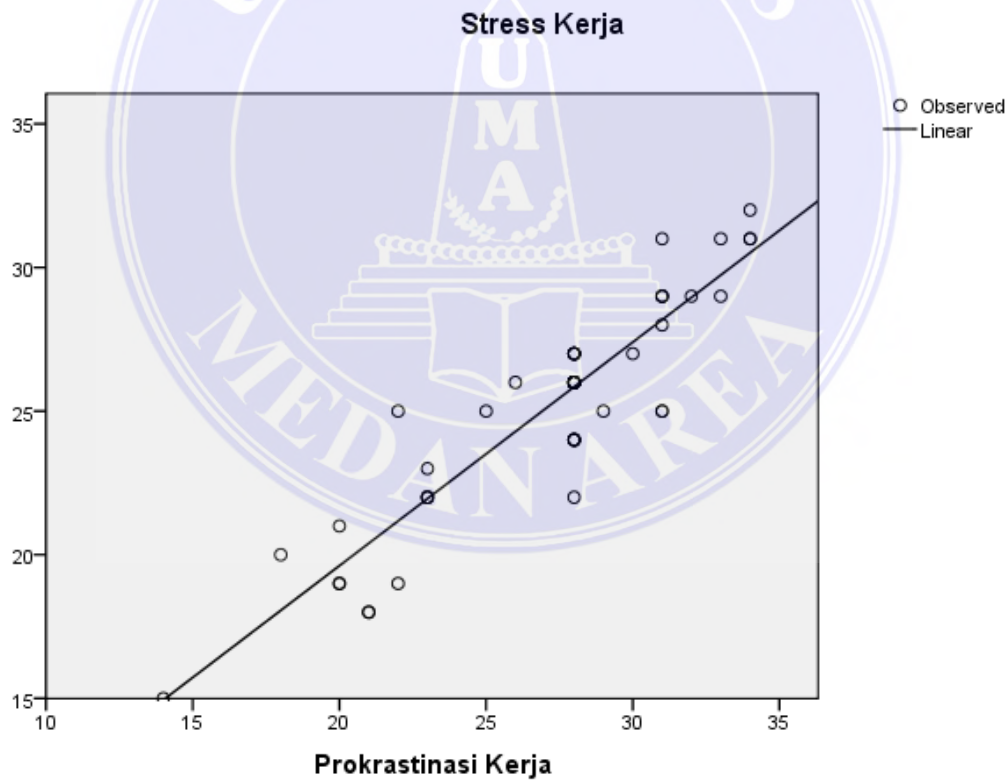
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Regression	595.050	1	595.050	288.624	.000
Residual	121.639	59	2.062		
Total	716.689	60			

The independent variable is Prokrastinasi Kerja.

**Coefficients**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Prokrastinasi Kerja	.778	.046	.911	16.989	.000
(Constant)	4.055	1.264		3.209	.002





## Correlations

### Notes

	Output Created	04-Aug-2021 21:35:22
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	61
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.010

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stress Kerja	25.30	3.456	61
Prokrastinasi Kerja	27.30	4.047	61

### Correlations

		Stress Kerja	Prokrastinasi Kerja
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.911**



	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Prokrastinasi Kerja	Pearson Correlation	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**Notes**

	Output Created	04-Aug-2021 21:37:24
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
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 /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.013
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prokrastinasi Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stress Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.827	1.436

a. Predictors: (Constant), Prokrastinasi Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.050	1	595.050	288.624	.000 <sup>a</sup>
	Residual	121.639	59	2.062		
	Total	716.689	60			

a. Predictors: (Constant), Prokrastinasi Kerja

b. Dependent Variable: Stress Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.055	1.264		3.209	.002
	Prokrastinasi Kerja	.778	.046	.911	16.989	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7300168, 7300878, 7304348 ☎ (061) 7308012 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanara@uma.ac.id](mailto:univ_medanara@uma.ac.id)

Nomor : 550/FPSI/01.10/VI/2021  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 08 Juni 2021

Yth. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara  
Di  
Tempat

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

Nama : Humaira Rizq Mu'adzah  
NPM : 178600269  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.41AA, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*".

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 Instansi Pemerintahan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**DINAS KESEHATAN**  
Jalan Prof. H.M. Yamin, SH. No. 41-AA Telp. (061) 4524550 – 453530  
Fax (061) 4524550 MEDAN – 20234  
Website : www.diskes.sumutprov.go.id

Medan, 09 Agustus 2021

Nomor : 423.8/10527/DINKES/VIII/2021  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Perihal : Pengambilan Data

Kepada  
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
di –  
Medan

Schubungan dengan Surat Nomor : 550/FPSI/01.10/VI/2021 Tanggal 08 Juni 2021, perihal Pengambilan Data, Bersama ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa, an :

No	NAMA	NIM	Program Studi
1.	Humaira Rizq Mu'adzah	178600269	Ilmu Psikologi
2.	Shannaz Ghea Fahira	178600129	Ilmu Psikologi

Dan benar nama yang dimaksud diatas telah selesai melakukan Penelitian pada Tanggal 05 Juli s/d 09 Juli 2021

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Sekretaris Dinas Kesehatan  
Provinsi Sumatera Utara  
dr. H. Aris Yudhariansyah, MM  
Pembina TKT  
NIP. 19710702 200604 1 005