

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

SKRIPSI



PUSPITA REZEKI

17.860.0275

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

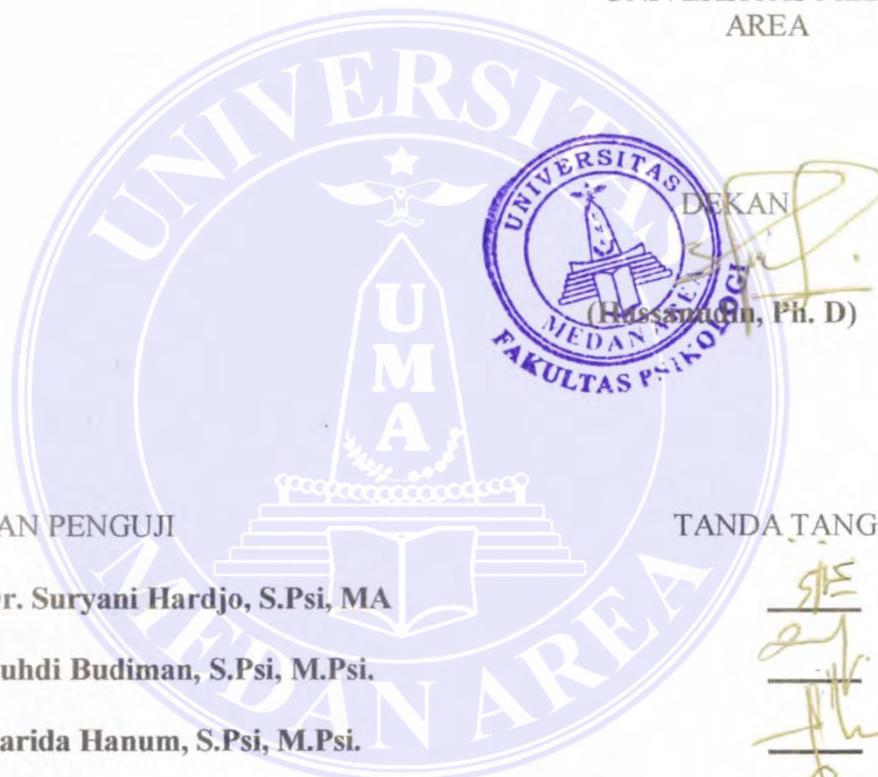
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/11/22

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



DEWAN PENGUJI

1. **Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA**
2. **Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi.**
3. **Farida Hanum, S.Psi, M.Psi.**
4. **M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi.**

TANDA TANGAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PSIKOSOSIAL DENGAN
PROKRASTINASI PEGAWAI DI DINAS
KESEHATAN PROVINSI SUMATERA
UTARA

NAMA MAHASISWA : PUSPITA REZEKI

NO. STAMBUK : 17.860.0275

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi, M. Psi)

(Hassanudin, Ph. D)

Tanggal Sidang

28 September 2022

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 plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 September 2022



Puspita Rezeki

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Puspita Rezeki
NPM : 17.860.0275
Program Studi : Ilmu 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 Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 28 September 2022

g menyatakan

(Puspita Rezeki)

MOTTO

1. "Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu." - Ali bin Abi Thalib
2. “Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran” – Albert Einstein.



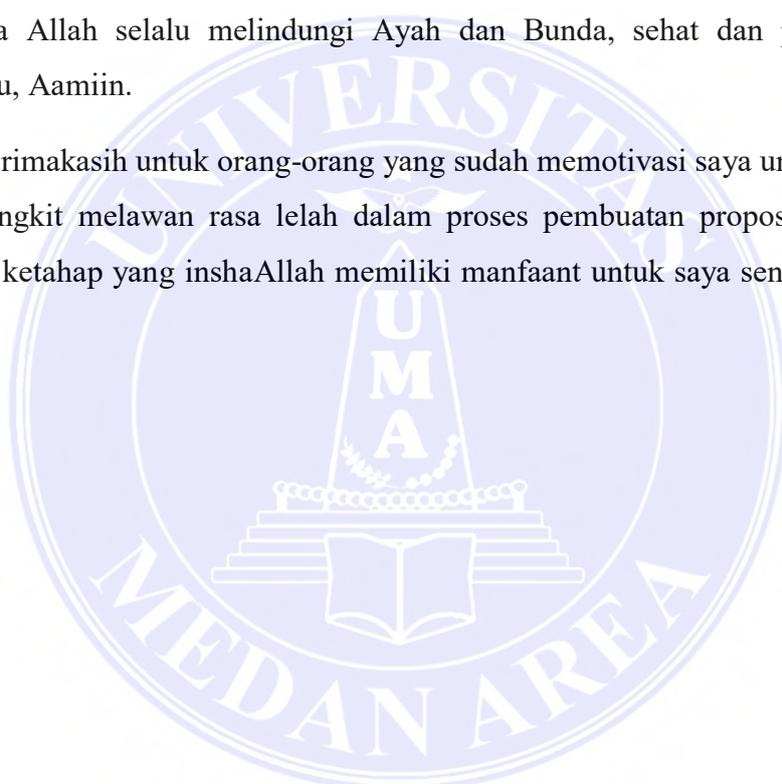
PERSEMBAHAN

Bismillahirraahmanirrahim

Alhamdulillah atas rahmat dan hidayah Allah SWT, saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Teristimewa untuk Ayah dan Bundaku tercinta yang selalu mendoakanku dan menyayangiku sepanjang waktu selama hidupku. Terima Kasih Ayah Bunda tanpa perjuangan kalian manalah mungkin aku bisa menyelesaikan karya tulis ini. Semoga Allah selalu melindungi Ayah dan Bunda, sehat dan panjang umur Surgaku, Aamiin.

Dan Terimakasih untuk orang-orang yang sudah memotivasi saya untuk terus kuat dan bangkit melawan rasa lelah dalam proses pembuatan proposal, penelitian, hingga ketahap yang inshaAllah memiliki manfaat untuk saya sendiri dan orang lain.



KATA PENGANTAR

Salam sejahtera, puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunia Nya serta kelancaran yang diberikan untuk saya hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis mampu melewatinya dengan adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

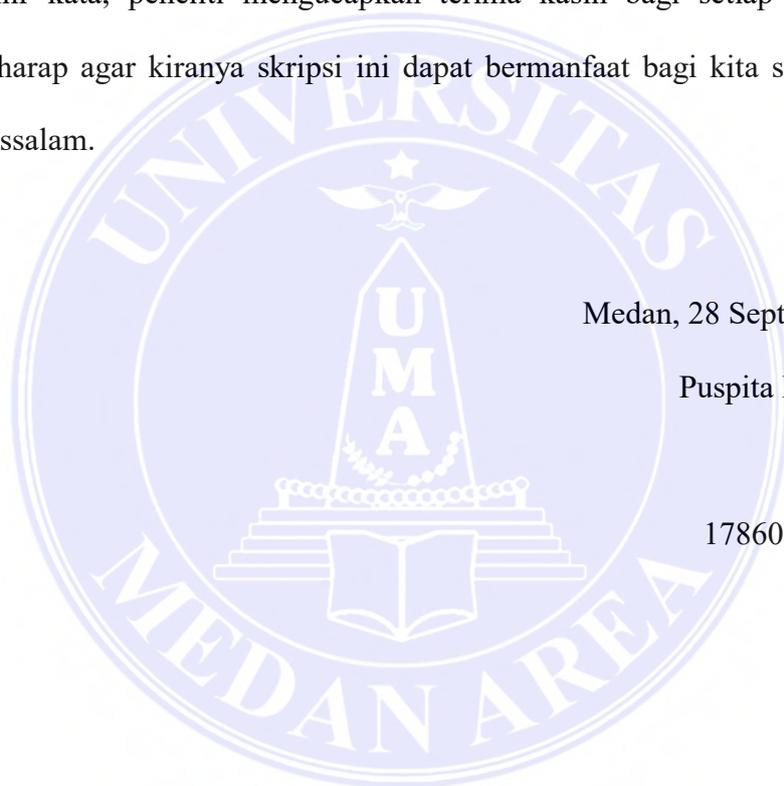
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Hasannuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M. Psi selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.

5. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
6. Kepada seluruh pegawai dan staf kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang memberikan saya kesempatan dalam melakukan penelitian serta membantu dalam proses penelitian.
7. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yang telah menjadi semangat terbesar saya Ayah Umar Said dan Bunda Elvida Saragih, yang selalu ada, selalu mendukung dan selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya untuk cinta dan kasih sayang sepanjang masa, yang senantiasa telah memberikan semangat dan kepercayaan serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku.
9. Yang tersayang abang Muhammad Siddiq, Muhammad Fajar dan kakak Suci Dwi Rahmah untuk segala supportnya selama ini.
10. Kepada sahabat saya Ardiana Sari Dina yang selalu membantu dan menyemangati saya.
11. Teruntuk temna-teman seperjuangan dalam menyelesaikan gelar sarjana : Utary Irsana, Valleryn Millenia, Humaira Riz'q Muadzah, dan Tara Suryantika. Terima kasih telah banyak membantu saya di masa perkuliahan dan terus memotivasi saya.
12. Seluruh teman-teman B3 angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

13. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
14. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, aamiin.

Wassalam.



Medan, 28 September 2022

Puspita Rezeki

178600275

RIWAYAT HIDUP

Nama : Puspita Rezeki

Tempat, Tgl Lahir : Kedai Durian, 12 Mei 1999

Anak dari : Bapak : Umar Said
Ibu : Elfida Saragih

Jumlah bersaudara : Anak Keempat dari Empat bersaudara

Riwayat Pendidikan : SD NEGERI 060928 (2011)
SMP NEGERI 2 MEDAN (2014)
SMA NEGERI 13 MEDAN (2017)

Setelah lulus tahun 2017 saya mendaftar sebagai mahasiswi di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi. Dan Peneliti melakukan penelitian di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRAK

HUBUNGAN PSIKOSOSIAL DENGAN PROKRASTINASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan negatif lingkungan psikososial dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin baik lingkungan psiko sosial maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk lingkungan psikososial maka semakin tinggi prokrastinasi. Metode penelitian ini yaitu metode penelitian korelasional dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala likert yaitu skala psikososial dan prokrastinasi. populasi penelitian berjumlah 50 orang dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Analisis yang digunakan adalah uji analisis korelasi bivariate pearson dimana Dengan melihat nilai uji analisa keterhubungan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Psiko sosial dengan Prokrastinasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,433$, dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Sementara itu hasil analisis uji linearitas menunjukkan bahwa antara variabel Psiko sosial mempunyai hubungan yang linier dengan Prokrastinasi kerja. Sebagai kriterianya apabila p beda pada deviation for linierity $> 0,050$. Dimana koefisien $F 1.169 > 0,345$. Diketahui hasil penelitian psikososial tergolong sedang karena mean hipotetik (55.00) berada diantara nilai mean empirik (56.540) dan prokrastinasi kerja tergolong sedang karena mean hipotetik (42.500) berada diantara mean empirik 47.540).

Kata Kunci : Psikososial, Prokrastinasi, Pegawai.

ABSTRAK

CORRELATION BETWEEN PSYCHOSOCIAL AND EMPLOYEE PROCRASTINATION AT THE HEALTH OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

This study aims the correlation between Psychosocial Environmental Relations with Employee Work Procrastination at the Health Office of North Sumatra Province. The hypothesis in this study is that there is a negative correlation between the psychosocial environment and procrastination. With the assumption that the better the psycho-social environment, the lower the procrastination and vice versa, the worse the psychosocial environment, the higher the procrastination. This research method is a correlational research method using data collection techniques in the form of a Likert scale, namely the psychosocial and procrastination scale. The research population is 50 people with total sampling technique. The analysis used is the Pearson bivariate correlation analysis test where by looking at the value of the connectedness analysis test, it can be seen that there is a negative relationship between social psychology and work procrastination. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.433$, with significant $p = 0.001 < 0.05$. Meanwhile, the results of the linearity test analysis showed that the psychosocial variables had a linear relationship with work procrastination. As a criterion if p is different in deviation for linearity > 0.050 . Where the coefficient $F 1.169 > 0.345$. It is known that the results of psychosocial research are moderate because the hypothetical mean (55.00) is between the empirical mean (56.540) and work procrastination is classified as moderate because the hypothetical mean (42.500) is between the empirical mean (47.540).

Keywords: Psychosocial, Procrastination, Employees.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	xv
A. Latar Belakang Masalah	1
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Aparatur Sipil Negara	11
B. Pengertian Prokrastinasi.....	12
C. Pengertian Psikososial.....	26
4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Psikososial	29
D. Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja.....	34
E. Kerangka Konseptual	38
F. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel.....	40
C. Defenisi Operasional	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	44
G. Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48

A. Orientasi Kancan Penelitian	48
B. Persiapan Penelitian.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	55
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	56
E. Uji Normalitas	56
F. Kriteria.....	60
G. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. KESIMPULAN.....	64
B. Saran.....	65
1. Saran Kepada Pegawai.....	65
2. Saran Kepada Instansi.....	65
3. Saran Kepada Peneliti.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Skala Prokrastinasi Kerja	52
Tabel 4.2	Skala Psikososial	53
Tabel 4.3	Distribusi Skala Prokrastinasi Kerja setelah Uji Coba	55
Tabel 4.4	Distribusi Skala Psiko Sosial setelah Uji Coba	56
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	58
Tabel 4.6	Rangkuman hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	58
Tabel 4.7	Rangkuman Analisa Korelasi r Product Moment.....	59
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan empirik	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1. Kurva Distribusi Skala Prokrastinasi dan Psiko Sosial61
---	-----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau 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 menajam, pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan suatu usaha yang sangat penting dan dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam kancan persaingan internasional.

Salah satu sumber daya manusia yang juga cukup penting diperhatikan adalah masalah pegawai negeri sipil atau yang biasa disebut dengan ASN, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja ASN tersebut. Aparat Sipil Negara (ASN) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI. Pada Undang-Undang No. 43 Th. 1999 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa Aparat Sipil Negara merupakan warga negara RI 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.

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan ke para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas kerja mereka mempengaruhi baik produktivitas keseluruhan maupun tingkat kecacatan produk. (Romney & Steinbart, 2005).

Pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang sehat secara jasmani dan rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) (A.W. Widjaja, 2006).

Musanef (2002) mengemukakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Aparatur Sipil Negara 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.

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

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

Hampir setiap individu yang hidup di dunia ini pernah melakukan sebuah penundaan pada sebuah pekerjaan atau tugas yang sedang dijalani. Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu menanamkan suatu sikap dimana individu harus memiliki kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Pentingnya kemampuan individu dalam bekerja secara tepat waktu bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan, serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Harapan dari perusahaan adalah memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan dapat melakukan

aktifitas industrinya dengan lancar. Namun pada kenyataannya tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan sering mengalami penurunan jumlah produksi, yang juga berdampak pada keterlambatan penyebaran hasil produksi. Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda. atau menanggukkan sebuah pekerjaan. Fenomena prokrastinasi terjadi hampir di setiap bidang dalam kehidupan.

Menurut Ahmaini (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi berasal dari bahasa latin procrastinare. Pro artinya gerakan maju dan crastinus artinya milik hari esok. Prokrastinasi adalah perilaku manusia yang menunda-nunda baik tugas maupun pekerjaan dan pelakunya disebut procrastinator. Masalah utama dari perilaku prokrastinasi adalah masalah manajemen waktu dan masalah penetapan prioritas.

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang menyebabkan perasaan yang tidak nyaman. (Knauss, 2010) dalam bukunya yang berjudul “End Procrastination Now” mendefinisikan prokrastinasi sebagai suatu masalah kebiasaan (bersifat otomatis) dalam menunda suatu hal

atau kegiatan yang penting dan berjangka waktu sampai waktu yang telah ditentukan habis.

Prokrastinasi memberikan efek negatif bagi karyawan yang melakukannya karena pekerjaan mereka tertunda dan menjadi menumpuk sehingga menyebabkan permasalahan bagi perusahaan individu yang memiliki prokrastinasi yang tinggi menunjukkan dirinya dengan ciri menunda pekerjaan terlambat mengerjakan tugas dan mendahulukan aktivitas lain (Savira & Yuda , 2013). Sebaliknya, individu yang memiliki prokrastinasi rendah akan menunjukkan perilaku seperti mengerjakan tugas, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tidak menunda tugas karena aktivitas lain (Savira & Yuda , 2013).

Prokrastinasi (kecenderungan untuk menunda ketika menghadapi tugas atau tidak segera menyelesaikan tugas yang dimiliki) pada dasarnya berasal dari dua bahasa latin yaitu “pro” yang berarti motivasi mendorong untuk bergerak maju dan “crastinus” berarti untuk hari esok (Ferrari dkk, 2005). Prokrastinasi meliputi penundaan atau penangguhan sesuatu yang penting ke waktu yang lain atau hari berikutnya. Prokrastinasi sebagai sebuah frekuensi kegagalan dalam melakukan apa yang harus seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Iskender, 2011).

Menurut Burka dan Yuen (2008) prokrastinasi dipengaruhi dua faktor yaitu: a) faktor eksternal yang meliputi memberontak dari kontrol figur otoritas, pengalaman dalam suatu kelompok, model sukses atau kegagalan dan tugas yang terlalu banyak dan menuntut diselesaikan dalam waktu bersamaan; b) faktor internal yang meliputi keadaan

emosional. Prokrastinasi juga dijadikan aspek pelindung dalam diri individu untuk mengatasi ketakutan terhadap tuntutan tugas yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Astuti (2008), 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, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

Peneliti menyadari bahwa fenomena prokrastinasi seperti yang terjadi diatas tentu tidak terjadi dengan sendirinya, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti dikemukakan oleh Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) banyak faktor yang mendasari individu melakukan prokrastinasi. Faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu, sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis individu.

Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada tanggal 10 Maret 2021

“Ibu kalo dikasi pekerjaan, mau ku kerjain langsung, tapi ada pulak kadang kawan ngajak becakap, yaudahlah jadi asik ngobrol, tapi semenjak pandemi ini harus dikontrol jadinya”. (JL, Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara).

“Sebenarnya sih Ibu malas nyelesain pekerjaan, tapi waktu atasan ngasi amanah langsung Ibu semangat apalagi Ibu dan rekanku

tugasnya sama, jadi semangat” (FN), Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara).

Eerde (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi yang dilakukan karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan berdampak pada karyawan memperoleh nilai buruk dari perusahaan dan memungkinkan karyawan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menginginkan para karyawan tidak melakukan prokrastinasi. Perilaku prokrastinasi pada karyawan dapat diketahui melalui cara kerjanya yang menunda-nunda pekerjaan saat melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak disiplin seperti sering datang terlambat, atau melakukan pekerjaan lain yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan.

Lingkungan kerja psikososial mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan serta hubungan kerja antar bawahan dan atasan dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi lingkungan kerja psikososial dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja psikososial dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih jauh lagi, lingkungan-lingkungan kerja psikososial yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001)

Salah satu sumber daya manusia yang cukup penting diperhatikan bagi jalannya roda pemerintah adalah pegawai negeri sipil atau biasa

disebut ASN, namun bila kinerja ASN terganggu karena lingkungan psikososial maka perlu dicari penyebabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah lingkungan psikososial. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara lingkungan psikososial dengan prokrastinasi kerja.

Berdasarkan beberapa paparan teori dan fenomena yang sesuai dengan tempat penelitian maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul : “ Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”’.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Psikososial pada Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.”

Prokrastinasi menurut Ghufron (2010) merupakan salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan. Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang menyebabkan perasaan yang tidak nyaman. Hal tersebut tentu akan berdampak pada kinerja pegawai negeri sipil menjadi tidak maksimal, dan pemberian kualitas pelayanan yang tidak memuaskan kepada masyarakat. Melihat fenomena yang terjadi pada latar belakang, bahwa pegawai melakukan prokrastinasi

kerja disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu, sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis individu.

Oleh karena itu peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah mengenai Hubungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, maka beberapa masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan Antara Psikososial dengan Prokrastinasi kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prokrastinasi kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi 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.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran 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 lingkungan psikososial pegawai. Disamping itu dapat digunakan sebagai data tentang kondisi dan potensi pegawai bagi perusahaan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

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 Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bekerja untuk negaranya sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 10 dan 11 tentang Fungsi ASN yaitu pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 11 yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia.

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.

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

B. Prokrastinasi

1. Pengertian Prokrastinasi

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 prokrastinas adalah menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Watson (dalam Zimberoff dan Hartman, 2011) mengatakan bahwa 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 menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan 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 perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan sebagainya.

Salomon 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 aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda.

Ferrari dalam Gufon 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. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

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 daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan tanpa memperhitungkan waktu yang dimilikinya. Tindakan tersebut yang terkadang mengakibatkan individu tiak berhasil menyelesaikan tugasnya

secara memadai. Kelambanan berarti individu yang mengerjakan pekerjaan cenderung tidak dapat cepat dalam mengerjakan 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 memnuhi 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.

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

a. Melibatkan unsur penundaan

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

b. Memberikan hasil yang tidak memuaskan

Individu yang memiliki kecenderungan untuk menunda, lebih lambat saat memulai mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, yang menyebabkan individu yang bersangkutan akan tergesa-gesa sehingga hasil akhirnya biasanya tidak maksimal.

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

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

d. Menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan

Individu yang melakukan prokrastinasi cenderung merasakan perasaan yang tidak menyenangkan seperti perasaan cemas, rasa bersalah, marah dan panik Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja adalah 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prokrastinasi kerja adalah penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, menghasilkan keadaan emosi yang tidak menyenangkan.

3. Faktor-Faktor Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari (dalam Ghufon dan Risnawati, 2010) faktor-faktor yang menyebabkan prokrastinasi ada dua macam yaitu faktor dari dalam individu (internal) dan faktor dari luar individu (eksternal):

a. Faktor internal

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

1) Kondisi fisik individu

Kondisi fisik individu berarti kondisi tubuh atau jasmani seseorang yang dapat dilihat dari kesehatannya. Individu yang kurang sehat atau kekurangan asupan gizi dan nutrisi daya tangkap dan daya pikirnya akan berbeda dibandingkan seseorang yang sehat. Individu yang memiliki kondisi fisik tidak sehat ketika mendapatkan pekerjaan akan tidak mampu mengerjakan tugas secara maksimal, sehingga tugasnya pun tidak dapat selesai tepat waktu. Fatigue atau kelelahan juga dapat berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Menurut Millgram (dalam Ghufon, 2010) seseorang yang terkena fatigue akan memiliki

kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada yang tidak. Hal ini dapat terjadi karena fatigue dapat mengakibatkan stress yang dapat menurunkan produktivitas individu dalam berkerja.

2) Kondisi psikologis individu

Kondisi psikologis adalah kondisi jiwa seseorang, baik itu dari emosional, perasaan, sikap dan lain-lain yang bersangkutan dengan psikologisnya. Disini Kontrol diri juga termasuk dalam faktor kondisi psikologis yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja. Menurut Averill (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) seseorang yang memiliki kontrol diri yang tinggi maka akan memiliki kemampuan mengatur pelaksanaan tinggi sehingga dapat mengontrol perilakunya untuk segera mengerjakan pekerjaannya. Kontrol diri juga dapat menghasilkan kemampuan mengambil keputusan yang tinggi bagi individu, sehingga individu akan lebih mudah untuk mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan-kemampuan dalam kontrol diri tersebut maka individu akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ia miliki.

b. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu seperti: Kondisi lingkungan. Prokrastinasi lebih banyak terjadi pada lingkungan yang rendah pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Seseorang akan cenderung rajin mengerjakan pekerjaannya apabila ada yang mengawasi dirinya. Sebaliknya ketika tidak ada yang mengawasi,

mereka merasa lebih bebas mau mengerjakan pekerjaan tersebut sekarang atau nanti. Selain itu, faktor teman bergaul dan masyarakat juga dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja pada individu. Orang-orang disekitar prokrastinator yang terkadang menjadi pemicu mereka untuk tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan mengerjakan hal lain diluar pekerjaannya.

Janssen dan Carton (1999) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang sering mengakibatkan prokrastinasi antara lain; rendahnya kontrol diri (self control), kesadaran diri (self consciousness), Harga diri (self esteem), keyakinan diri (self efficacy), serta adanya kecemasan sosial.

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.

Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kondisi fisik seperti kelelahan, dan kesehatan individu sedangkan kondisi psikologis seperti perasaan, sikap, harga diri, efikasi diri, kecemasan sosial, self

conscious, self critical dan self control. Faktor lainnya ialah faktor eksternal yang meliputi kondisi lingkungan individu seperti teman bergaul, masyarakat dan juga tingkat pengawasan dalam lingkungan.

4. Ciri-Ciri Individu yang Melakukan Prokrastinasi Kerja

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

a. Kurang percaya diri

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

b. Perfeksionis

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

c. Tingkah laku menghindari

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

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) juga mengemukakan mengenai karakteristik yang dimiliki oleh seorang prokrastinator, yaitu:

a. Pikiran irasional

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

b. Takut gagal

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

c. Tingkah laku menghindari.

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

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

C. Pengertian Psikososial

Psikososial merupakan istilah yang biasanya digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan kesehatan mental/emosionalnya. Psikososial berasal dari gabungan dua kata, psiko dan sosial. Kata “psiko” mengarah pada aspek psikologis dari seseorang (pikiran, perasaan dan perilaku), sedangkan “sosial” mengarah pada hubungan individu pada lingkungan sekelilingnya. Berdasarkan asal katanya psikososial dapat diartikan sebagai kehidupan individu yang mencakup antara faktor psikis dan faktor sosial yang saling berkaitan antara satu sama lain, istilah psikososial berarti menyinggung relasi sosial yang mencakup faktor-faktor psikologis. Dengan demikian psikososial adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan kesehatan mental/emosionalnya (Chaplin J.P., 2006).

Menurut Sidabutar, Dharmawan, dan Poerwandari (2003) Definisi psikososial adalah hubungan yang dinamis antara kondisi psikologis dan sosial individu. Perilaku individu memiliki kaitan erat dengan keadaan psikologisnya maupun keadaan sekitarnya atau kondisi sosial. Bahaya psikososial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis kerja (Cox & Griffiths, 2000). Masalah psikososial merupakan masalah psikis atau kejiwaan yang timbul sebagai akibat terjadinya perubahan sosial. Oleh

karena itu, masalah atau bahaya psikososial dapat terjadi sebagai akibat atau dampak negatif dari adanya proses interaksi sosial seseorang yang buruk.

Faktor psikososial sering dinyatakan dengan bagaimana pandangan pekerja maupun manajer terhadap organisasi kerja yang dilaksanakan di tempat kerjanya. Organisasi kerja dilaksanakan di tempat kerja adalah untuk melaksanakan proses produksi, yang harus diikuti oleh para pekerja, pengawas, mandor maupun para manajer. Hasil penelitian Sutjana (2015) menunjukkan aspek ergonomi juga merupakan faktor-faktor yang merupakan atau bisa menimbulkan risiko psikososial. Hal bisa dipahami karena disiplin psikologi juga merupakan disiplin yang berkontribusi dalam pendekatan ergonomi yang merupakan pendekatan multi/ interdisiplin. Jadi masalah-masalah yang bisa menimbulkan risiko psikososial yang ada kaitannya dengan task, organisasi dan lingkungan kerja merupakan aspek ergonomi.

Menurut Kementerian Kesehatan (dalam Malik, 2016), faktor psikososial dapat mengakibatkan perubahan dalam kehidupan individu, baik bersifat psikologis maupun sosial yang mempunyai pengaruh cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis pada diri individu tersebut. Faktor psikososial sering tidak disadari kehadirannya oleh para pekerja. Kajian mengenai faktor psikososial di tempat kerja juga masih belum banyak dilakukan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Psikososial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa Psikososial adalah keadaan di sekitar individu yang berhubungan dengan kondisi sosial dan psikologis individu yang berkaitan dengan task, organisasi, dan lingkungan kerja.

3. Faktor-faktor Psikososial yang mempengaruhi lingkungan kerja

Johansson & Rubenowitz (1994) menjelaskan faktor-faktor psikososial dalam lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dalam kinerja sebagai berikut :

a. Pengaruh dan kontrol pekerjaan

Dalam hal ini ada beberapa hal yang bisa dilihat antara lain seperti pengaruh tingkatan kerja, pengaruh metode kerja, pengaruh alokasi kerja dan kontrol teknis serta pengaruh peraturan kerja

b. Iklim terhadap penyelia

Iklim yang bisa dilihat adalah kontak dengan penyelia, saat penyelia meminta saran dan masukan terhadap masalah-masalah yang dengan pekerjaan. saat penyelia memberikan pertimbangan sudut pandang tertentu dan memberikan informasi yang dibutuhkan serta iklim berkomunikasi dalam organisasi atau perusahaan.

c. Rangsang dari kerja itu sendiri

Hal-hal yang diperhatikan adalah apakah pekerjaan tersebut menarik dan menstimulasi individu untuk bekerja atau tidak, apakah pekerjaan tersebut bervariasi dan terbagi-bagi atau tidak, kesempatan

untuk mempergunakan bakat dan keterampilan, kesempatan untuk belajar banyak hal baru dari pekerjaan dan perasaan keseluruhan tentang pekerjaan yang dilakukan

d. Hubungan dengan rekan kerja

Hal-hal yang diperhatikan antara lain adalah hubungan dan kontak dengan rekan kerja, pembicaraan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan rekan kerja, perluasan pengalaman dalam suasana kerja yang menyenangkan, diskusi tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan penghargaan rekan kerja sebagai seorang teman yang baik atau bukan.

e. Beban kerja secara psikologis

Beberapa hal yang dipertimbangkan adalah stres kerja, beban kerja, perasaan lelah dan kejenuhan sehabis bekerja yang meningkat, ada atau tidaknya kemungkinan untuk relaksasi dan beristirahat saat bekerja dan beban mental yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa Faktor-faktor Psikososial yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Pengaruh dan kontrol pekerjaan, Iklim terhadap penjeja, Rangsang dari kerja itu sendiri, Hubungan dengan rekan kerja, dan Beban kerja secara psikologis.

4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Psikososial

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

a. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap atau *attitude* individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental individu dalam tim kerja harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, individu tersebut dalam tim kerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi dan berusaha keras untuk mencapai target kerja yaitu sebagai tujuan utama dalam organisasi. Begitu pula, motivasi untuk menciptakan kebersamaan dalam tim kerja akan terwujudnya tim kerja yang solid, saling menghargai, tolong menolong dan saling memberikan kontribusi yang positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

b. Hubungan relasi di lingkungan kerja.

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

c. Mengelola hubungan kerja.

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

d. Komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja.

Keterampilan utama kecerdasan emosional adalah mengetahui cara berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kemampuan yang baik dalam komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Menurut Kozlowsky dan Doherty (Widodo, 2005), aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja psikososial antara lain, yaitu:

a. Struktur kerja.

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

b. Tanggung jawab kerja.

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

c. Tekanan kerja.

Besarnya beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan haruslah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan

akademik yang seimbang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Kebebasan mengambil keputusan.

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

e. Dukungan pimpinan.

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

f. Kebersamaan.

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

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

5. Indikator Lingkungan Kerja Psikososial

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

a. Hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk

antara sesama karyawan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

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

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

a. Kebutuhan pekerja.

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

b. Norma kerja kelompok.

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

c. Peran dan sikap pekerja.

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

d. Hubungan antar rekan kerja.

Menyangkut hubungan diantara karyawan itu sendiri serta

kerjasama karyawan dalam bekerja.

e. Hubungan antar pegawai dengan atasan.

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

f. Kesiediaan membantu.

Kesiediaan membantu disebabkan oleh moral yang tinggi. Kesiediaan membantu dapat ditingkatkan dengan latihan karena dapat menambah sikap saling menghargai.

g. Prestasi dan produktivitas.

Prestasi dan produktivitas yang tinggi pada beberapa karyawan dapat mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih giat.

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

D. Hubungan Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan agar pegawainya bekerja optimal, memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang besar. Begitu juga halnya dengan organisasi yang bergerak di bawah pemerintahan. Instansi pemerintah sebagai penyambung atau 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.

Setiap ASN diberikan tanggung jawab masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaannya. Instansi tentu mengharapkan agar ASN 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 dalam penundaan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Mereka cenderung tidak menghargai waktu dan tidak dapat memanfaatkan waktu secara efektif. Perilaku tidak menghargai waktu dalam literature ilmiah psikologi disebut sebagai prokrastinasi (procrastination). Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja merupakan perilaku penundaan pekerjaan, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga terjadi ketidaktepatan waktu dalam pengumpulan pekerjaan dan menghasilkan perasaan tidak nyaman pada diri individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati dan Astuti (2008) dengan judul “ Hubungan Antara Prokrastinasi dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Armada Finance Magelang”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji apakah ada hubungan antara Prokrastinasi

dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Armada Finance Magelang. Hasil dari penelitian tersebut ada hubungan antara prokrastinasi dengan stres kerja. Jika seseorang pegawai melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan pegawai tersebut akan terus menumpuk sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, sehingga menghasilkan tekanan bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Prokrastinasi kerja sendiri, sebenarnya sangat mungkin diatasi dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya prokrastinasi tersebut. Menurut Ghufroon (2010) mengatakan bahwa salah satu pengaruh prokrastinasi adalah faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu seperti: Kondisi lingkungan. Prokrastinasi lebih banyak terjadi pada lingkungan yang rendah pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Seseorang akan cenderung rajin mengerjakan pekerjaannya apabila ada yang mengawasi dirinya. Sebaliknya ketika tidak ada yang mengawasi, mereka merasa lebih bebas mau mengerjakan pekerjaan tersebut sekarang atau nanti. Selain itu, faktor Psikososial yaitu teman bergaul dan masyarakat juga dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja pada individu. Orang-orang disekitar prokrastinator yang terkadang menjadi pemicu mereka untuk tidak mengerjakan pekerjaannya, melainkan mengerjakan hal lain diluar pekerjaannya.

Psikososial adalah keadaan di sekitar individu yang berhubungan dengan kondisi sosial dan psikologis individu yang berkaitan dengan task, organisasi, dan lingkungan kerja. Masalah psikososial merupakan masalah psikis atau kejiwaan yang timbul sebagai akibat terjadinya perubahan sosial. Oleh karena itu, masalah atau bahaya psikososial dapat terjadi sebagai akibat atau dampak negatif dari adanya proses interaksi sosial seseorang yang buruk.

Faktor psikososial sering dinyatakan dengan bagaimana pandangan pekerja maupun manajer terhadap organisasi kerja yang dilaksanakan di tempat kerjanya. Organisasi kerja dilaksanakan di tempat kerja adalah untuk melaksanakan proses produksi, yang harus diikuti oleh para pekerja, pengawas, mandor maupun para manajer.

Hasil penelitian Sutjana (2015) menunjukkan aspek ergonomi juga merupakan faktor-faktor yang merupakan atau bisa menimbulkan risiko psikososial. Hal bisa dipahami karena disiplin psikologi juga merupakan disiplin yang berkontribusi dalam pendekatan ergonomi yang merupakan pendekatan multi/ inter disiplin. Jadi masalah-masalah yang bisa menimbulkan risiko psikososial yang ada kaitannya dengan task, organisasi dan lingkungan kerja merupakan aspek ergonomi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya Prokrastinasi kerja adalah faktor eksternal (Psikososial) yang meliputi kondisi lingkungan individu seperti teman bergaul, dan juga rekan kerja.

E. Kerangka Konseptual

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



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif lingkungan psikososial dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin baik lingkungan psikososial maka prokrastinasi semakin rendah dan sebaliknya semakin buruk lingkungan psikososial maka semakin tinggi prokrastinasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012) 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, 2012). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu : Variabel dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel bebas (X) (independent variable) : Lingkungan Psikososial

Variabel terikat (Y) (dependent variable) : Prokrastinasi Kerja

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Prokrastinasi Kerja

Prokrastinasi adalah penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, yang menghasilkan emosi tidak menyenangkan dari pekerjaan tersebut, dengan aspek *Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan*, yang kemudian dibentuk secara konsep yang menghasilkan skor untuk melihat tinggi rendahnya hubungan psikososial dengan prokrastinasi kerja.

2. Psikososial

Psikososial adalah keadaan di sekitar individu yang berhubungan dengan tugas, organisasi dan lingkungan kerja, dengan aspek *Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja, Hubungan relasi di lingkungan kerja, Mengelola hubungan kerja, Komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja*, yang kemudian dibentuk secara konsep yang menghasilkan skor untuk melihat tinggi rendahnya hubungan psikososial dengan prokrastinasi kerja.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

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 80 orang.

2. Sampel Penelitian dan 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). 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 50 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala Lingkungan Psikososial dan skala Prokrastinasi Kerja. Pernyataan dalam skala berisi tentang aspek dari Lingkungan Psikososial dan Prokrastinasi Kerja.

1. Skala Lingkungan Psikososial

Skala Lingkungan Psikososial diukur dengan aspek motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja, hubungan relasi dilingkungan kerja, dan komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja. Skala ukur yang digunakan 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

Skala Prokrastinasi Kerja diukur dengan aspek penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan. Skala ukur yang digunakan 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.

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:

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

Keterangan:

r : 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

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 Komitmen Organisasi 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

$\sum \sigma$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

G. Analisis 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 Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi.

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

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

PENUTUP

Bab ini menjelaskan simpulan dan rekomendasi mengenai hasil yang didapatkan dari kajian ini. Bagian kesatu akan memaparkan simpulan dari kajian ini, serta dibagian selanjutnya akan memberi saran kepada pihak-pihak yang terkait.

A. KESIMPULAN

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

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Psikososial dengan Prokrastinasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,433$, dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,187$. Ini menunjukkan bahwa Psikososial berdistribusi sebesar 18,70% terhadap Prokrastinasi kerja.
- 2) Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional *product moment*. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel Psikososial mempunyai hubungan yang linier dengan Prokrastinasi kerja. Sebagai kriterianya apabila p beda pada deviation for linierity $> 0,050$.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Pegawai

Saran kepada pegawai diharapkan memiliki lingkungan psikososial yang baik dalam melakukan tugas yang akan dikerjakan sehingga pegawai dapat mengurangi prokrastinasi yang rendah dalam bekerja. Pegawai juga dapat mengikuti secara aktif pengembangan soft skill sehingga dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam diri untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dikerjakan

2. Saran Kepada Instansi

Peneliti ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak instansi agar dapat berikan informasi yang membantu para pegawai yang bekerja sehingga memiliki rasa lingkungan sosial yang baik dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan yang diberikan organisasi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki para pegawai, juga keadaan dimana kebutuhan dari para pegawai yang mereka harapkan tercapai pada saat melakukan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga para pegawai merasa puas. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada instansi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaan dan juga dapat memberikan Mentoring kepada pegawai yang masih suka menunda-nunda pekerjaannya.

3. Saran Kepada Peneliti

Kepada peneliti berikutnya penelitian ini mampu dipergunakan menjadi bahan perbandingan serta referensi buat penelitian, dan menjadi bahan pertimbangan buat lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menentukan faktor-faktor yang lebih bervariasi sehingga akan diperoleh ilustrasi yang lebih mengenai Hubungan Antara Lingkungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaini, D. 2010. *Perbedaan Prokrastinasi Akademik antara Mahasiswa yang Aktif dengan yang Tidak Aktif dalam Organisasi Kemahasiswaan PEMA USU*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Aliva. K (2018). *FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS) PADA KARYAWAN PABRIK SSP PT. X* : Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Andi. U. H. S (2018). *Gambaran Pencapaian Tugas Perkembangan Psikososial Lansia Di Wilayah Kerja Pukesmas Kassi-Kassi Makassar* : Fakultas Keperawatam Universitas Hasanudin Makassar.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali. Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty.
- Azwar. S (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burka B. J & Yuen, M. L. (2008). *Procrastination: Why You Do It, What to Do about It Now. United States : Da Capo Press*.
- Catrunada, L., dan Puspitawati, I., (2009). Perbedaan Kecenderungan Prokrastinasi Tugas Sripsi berdasarkan Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert. <http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/psychology/.../208> (diunduh pada 4 September 2015).
- Chaplin, J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Cox, T., & Griffith, A. G. (2000). *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work: Belgium.
- Dina. T. Yunia (2017). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Psikososial Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Universitas X Di Purwokerto* : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Ghufron, M. N dan Rini R. S. (2010). *Teori-Teori Psikologi, Cetakan I*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.

- Ilfandra. (2012). Model Konseling Kognitif-Perilaku untuk Mengurangi Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. Disertasi BK Sekolah Pascasarjana UPI Bandung. Tidak Diterbitkan.
- Iskender, Murat. 2011. The influence of self-compassion on academic procrastination and dysfunctional attitudes. *Academic Journals*. Vol. 6(2), pp. 230-234.
- Janssen, T., dan Carton, J.S. (1999). "The Effect of Locus of Control and Task Difficulty on Procrastination". *The Journal of Genetic Psychology*.
- Jewell, L.N & Siegal, M. 1998. Psikologi Industri Organisasi Modern. Alih Bahasa: Pudjaatmaka, A.H & Meitasari. Jakarta: Penerbit Arcan.
- J.A. Johansson and K. Nonas, "Psychosocial and Physical Working Condition and Associated Musculoskeletal Symptoms Among Operators in Five Plants Using Arc Welding in Robot Stations. *The International Journal of Human Factors in Manufacturing*, 1994, Vol. 4 (2). 191- 204.
- Khairin. S, Alamsyah S (2018). *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Penataan Ruang* : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Knauss, W. (2010). *End Procrastination Now!*. United States: McGrawHill.
- Millgram. 2011. Procrastination Behavior. <http://www.Carleton.ca/~tpychyl/history.html>. Akses 15 April 2010.
- Musanef. (2002). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Rajawali.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke-7. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Rintan W. A F (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Dengan Kecenderungan Burnout Pada Karyawan* : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Risnawati, R. & Ghufron, M.N. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media Group.

- Romney, B. M dan Paul J. S. 2005. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Edisi Sembilan: Jakarta.
- Savira, F., Yudi. 2013. Self-Regulated Learning (SRL) dengan Prokrastinasi Akademik pada Siswa Akrelerasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01, 01, 65-74. ISSN: 2301-8267.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sidabutar, D. I., & Poerwandari, E. K. (2003). *Pemulihan psikososial berbasis komunitas: pengalaman kerja di Indonesia*. Jakarta: Pulih dan Kontras.
- Sugiyono, (2012). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, r&d)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutjana, I D.P.; Adiputra, N. 2005. Unsafe Act as The Risk Factors of Accidents in Using Mill In Roof Tile Industry at Pejaten Village Tabanan Regency. Presented in International Conference on Occupational Health Aspects of Industrial Development and Informal Sector 2005. Nov.29-Dec 1, Yogyakarta.
- Tamim, D. (2002). *Beberapa Masalah yang dihadapi bidang Administrasi pemerintah dalam Penyelenggaraan Tugas Umum pemerintahan dan Pembangunan di Instansi Pemerintah*. Jakarta: STIA LAN.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.*
- Wahyu R. (2005). *Peran Faktor-faktor Psikososial Dan Keselamatan Kerja Pada Jenis Pekerjaan Yang Bersifat ISO-STRAI* : Auditorium Universitas Gunadanna.
- Widodo. (2005). *Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja*. USU Library.

Zimberoff, D. & Hartman, D. (2001). Four Primary Existensial Themes In HeartCentered.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.
Selamat Siang

Dengan Hormat,
Saya Puspita Rezeki, Mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI). Dengan judul Hubungan Psikososial dengan Prokrastinasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya, Terima Kasih 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

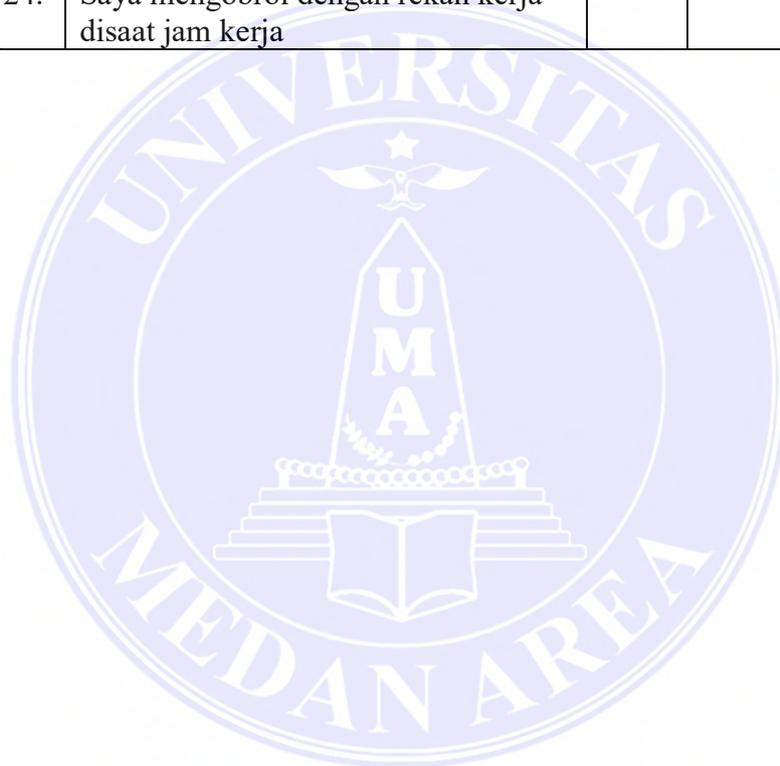
TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju.

SKALA PROKRASTINASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya langsung mengerjakan tugas saat diberi atasan				
2.	Saya akan menyelesaikan tugas saat dekat deadline				
3.	Saya menunda mengerjakan tugas yang saya rasa sulit				
4.	Jika ada waktu luang saya segera menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan selesai tepat waktu				
5.	Saya selalu fokus untuk mengerjakan tugas				
6.	Saya harus mengumpulkan niat terlebih dahulu untuk mengerjakan suatu tugas				
7.	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal				
8.	Saya tidak memiliki daftar apa yang harus saya kerjakan terlebih dahulu				
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum mengobrol dengan rekan kerja				
10.	Saya mempunyai target dalam melakukan suatu pekerjaan				
11.	Saya suka melihat berita online di jam kerja				
12.	Saya menghabiskan waktu yang lama untuk melakukan pekerjaan				
13.	Saya akan berusaha mengerjakan tugas walau itu sulit				
14.	Saya mendengarkan musik saat melakukan pekerjaan				
15.	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan agar tidak terbebani				
16.	Saya mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan				
17.	Ketika saya diberikan tugas saya akan				

	langsung kerjakan				
18.	Mebutuhkan waktu lama untuk Saya menyelesaikan tugas				
19.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sebelum melakukan aktivitas lain				
20.	Saya bermain game disaat jam kerja				
21.	Saya menonaktifkan handphone di jam kerja				
22.	Saya menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu				
23.	Saya tidak menunda menyelesaikan pekerjaan saat ditugaskan				
24.	Saya mengobrol dengan rekan kerja disaat jam kerja				



SKALA PSIKOSOSIAL

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan dukungan sesama rekan kerja				
2.	Rekan kerja yang berprestasi membuat saya termotivasi				
3.	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi seputar perusahaan				
4.	Rekan kerja sulit untuk dimintai bantuan dalam pekerjaan				
5.	Beberapa rekan kerja enggan untuk saling mendukung satu sama lain				
6.	Meskipun rekan kerja berprestasi saya tidak terinspirasi				
7.	Saya sering bertukar informasi tentang pekerjaan dengan sesama rekan kerja				
8.	Saya sulit menjalin hubungan dengan rekan kerja				
9.	Saya dan rekan kerja selalu supportif dalam melakukan pekerjaan				
10.	Saya dan rekan kerja selalu antusias dalam kegiatan perusahaan				
11.	Saya selalu ingin selalu berkontribusi dalam pekerjaan dengan rekan kerja				
12.	Saya tidak ingin terlibat dalam kegiatan perusahaan jika tidak diwajibkan				
13.	Saya dan rekan kerja melakukan kerja sama tim yang kompak				
14.	Saya tidak ingin tau masalah yang terjadi antar rekan kerja				
15.	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain				
16.	Sulit untuk mendapatkan informasi dari rekan kerja				
17.	Saya dan rekan kerja melakukan apa saja untuk bersaing				
18.	Dalam melakukan tugas tim sering terjadi perdebatan				
19.	Saya dapat menyelesaikan kesalahpahaman antar rekan kerja				
20.	Saya dan rekan kerja tidak canggung dalam mengutarakan isi pikiran masing-masing				
21.	Saya menyela pembicaraan orang lain				

	saat saya tidak setuju				
22.	Jika terjadi kesalahpahaman antar rekan kerja saya akan acuh				
23.	Saya selalu mendengarkan orang lain saat berbicara tanpa memotong pembicaraan tsb				
24.	Saya merasa takut untuk mengutarakan pendapat saya				



LAMPIRAN B

A. DATA PENELITIAN PROKRASTINASI KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor Total
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	58
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	72
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	68
5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	70
6	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	62
7	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	62
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	68
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	67
10	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	79
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	64
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
13	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	1	4	67
14	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
15	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
16	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	70
17	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	77
18	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	44
19	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	77
20	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	48
21	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	72
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
23	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70
24	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	49

UNIVERSITAS MEDAN AREA

25	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	45
26	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	48
27	4	4	4	3	3	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	77
28	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	56
29	1	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	51
30	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	69
31	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	3	49
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	66
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	64
34	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
35	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	56
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	68
37	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	63
38	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	44
39	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	78
40	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	3	49
41	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	51
42	1	4	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	64
43	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	67
44	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	71
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	80
46	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	62
47	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	61
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	48
49	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	52
50	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	53

B. DATA PENELITIAN PSIKOSOSIAL

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	68
3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	74
4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	2	73
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67
6	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	6
7	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	63
8	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	71
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	72
10	4	1	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	1	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	68
11	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	69
12	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	68
13	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	71
14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	57
15	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	60
16	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	2	74
17	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	73
18	4	1	1	4	4	1	1	2	4	4	2	1	4	1	4	4	3	1	3	2	2	3	3	2	61
19	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	78
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	54
21	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	74
22	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	68

23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	68	
24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	57
25	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	57
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	54
27	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	73
28	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	60
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	57
30	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	75
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	2	4	1	3	3	61
32	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	72
33	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	70
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	55
35	3	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	60
36	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	70
37	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	67
38	4	1	1	4	4	1	1	2	4	4	2	1	4	1	4	4	3	1	3	2	2	3	3	61
39	4	1	2	4	3	1	3	3	3	3	4	2	3	1	4	2	4	3	4	4	2	3	3	69
40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	3	2	4	1	3	3	61
41	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
42	3	2	1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	65
43	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	4	76
44	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	77
45	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	81
46	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	67
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70
48	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	60
49	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	59
50	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	63

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PROKRASTINASI KERJA DAN PSIKOSOSIAL

Scale: Psikososial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.0600	102.507	.479	.933
VAR00002	68.4400	93.231	.821	.928
VAR00003	68.2000	101.959	.525	.933
VAR00004	68.5600	97.598	.749	.929
VAR00005	68.6000	95.918	.821	.928
VAR00006	68.4600	94.702	.764	.929
VAR00007	68.2400	102.349	.400	.934
VAR00008	68.3600	100.031	.630	.931
VAR00009	68.2600	97.053	.756	.929
VAR00010	68.4600	97.478	.680	.930
VAR00011	68.3400	98.066	.580	.932
VAR00012	68.5200	97.847	.647	.931
VAR00013	68.0200	102.183	.498	.933
VAR00014	68.6000	93.755	.743	.929
VAR00015	68.2800	96.981	.705	.930
VAR00016	68.5200	98.091	.695	.930
VAR00017	68.2800	102.777	.267	.937
VAR00018	68.8600	98.449	.570	.932
VAR00019	68.6600	100.678	.436	.934
VAR00020	68.4400	103.802	.247	.936
VAR00021	68.4800	96.867	.683	.930
VAR00022	68.5000	98.010	.617	.931
VAR00023	68.2600	101.339	.345	.936
VAR00024	68.3400	100.188	.525	.933

Scale: prokrastinasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	24

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.1400	43.021	.643	.778
VAR00002	63.9200	43.871	.404	.789
VAR00003	63.9000	42.378	.642	.776
VAR00004	63.3000	42.133	.593	.777
VAR00005	63.5400	41.151	.652	.773
VAR00006	64.0000	45.143	.301	.795
VAR00007	63.7200	44.369	.491	.785
VAR00008	63.7600	46.268	.231	.798
VAR00009	63.6000	43.633	.466	.785
VAR00010	63.5400	44.662	.533	.785
VAR00011	63.4600	48.049	.040	.809
VAR00012	63.9200	43.749	.608	.780
VAR00013	63.5400	43.151	.655	.778
VAR00014	63.9200	54.769	-.469	.844
VAR00015	63.3400	45.739	.406	.790
VAR00016	63.7200	46.206	.315	.794
VAR00017	63.3400	42.596	.710	.774
VAR00018	63.7600	45.166	.473	.787
VAR00019	63.5200	42.826	.608	.778
VAR00020	62.8800	46.149	.267	.796
VAR00021	64.3800	51.057	-.259	.819
VAR00022	63.4800	48.785	.052	.801
VAR00023	63.4600	47.029	.318	.795
VAR00024	64.0600	48.915	-.037	.811

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		psiko sosial	prokrastinasi kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.5400	47.5400
	Std. Deviation	9.57934	7.01954
	Absolute	.114	.129
Most Extreme Differences	Positive	.114	.099
	Negative	-.098	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.804	.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.538	.373

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
prokrastinasi kerja * psiko sosial	Between Groups	(Combined)	1345.087	21
		Linearity	451.977	1
		Deviation from Linearity	893.110	20
	Within Groups	1069.333	28	
	Total	2414.420	49	

ANOVA Table

			Sig.
prokrastinasi kerja * psiko sosial	Between Groups	(Combined)	.100
		Linearity	.002
		Deviation from Linearity	.345
	Within Groups		
Total			

LAMPIRAN E

ANALISIS KORELASI

Correlations

		psiko sosial	prokrastinasi kerja
psiko sosial	Pearson Correlation	1	-.433**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	50	50
prokrastinasi kerja	Pearson Correlation	-.433**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	50	50





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1351/FPSI/01.10/XI/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

26 November 2021

Yth. **Bapak/Ibu 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 : **Puspita Rezeki**
NPM : **178600275**
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 Psikososial Dengan Prokrastinasi Kerja 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 pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Paula Alfisa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- 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, 10 Desember 2021

Nomor : 423.8/21394/DINKES/XII/2021
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Pengambilan Data

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

Sehubungan dengan Surat Nomor : 1351/FPSI/01.10/XI/2021 Tanggal 26 November 2021, perihal Pengambilan Data, Bersama ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa, an :

No	NAMA	NIM	Program Studi
1.	Puspita Rezeki	178600275	Ilmu Psikologi

Dan benar nama yang dimaksud diatas telah selesai melakukan Penelitian pada Tanggal 01 Desember s/d 07 Desember 2021

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Sekretaris Dinas Kesehatan
Provinsi Sumatera Utara

dr. H. Aris Yudhariansyah, MM
Peminda TK I
NIP. 19710702 200604 1 005