

**HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN DENGAN  
PROKRASTINASI KARYAWAN DI PTPN II TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi*

**Oleh :**

**MILI UTET SAGALA**

**198600005**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)3/10/23

**HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN DENGAN  
PROKRASTINASI KARYAWAN DI PTPN II TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi*

**Oleh :**

**MILI UTET SAGALA**

**198600005**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)3/10/23

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prokrastinasi  
Karyawan Di PTPN II Tanjung Morawa  
Nama : Mili Utet Sagala  
NPM : 19.860.0005  
Fakultas : Psikologi


Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing



**Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Pembimbing



**Prof. Hasnulhidir, Ph.D**  
Dekan



**Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

### HALAMAN 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, 31 Agustus 2023

METERA  
TEMPEL

Mili Utet Sagala  
198600005



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKDEMIS

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

Nama : Mili Utet Sagala  
NPM : 19.860.0005  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prokrastinasi Karyawan PTPN II Tanjung Morawa. Beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan), dengan Hak Bebas *Royalti Non-eksklusif*/Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 31 Agustus 2023

Yang Menyatakan

  
Mili Utet Sagala  
198600005

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KECEMASAN DENGAN PROKRASTINASI KARYAWAN DI PTPN II TANJUNG MORAWA

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menguji apakah ada hubungan antara kecemasan dengan prokrastinasi pada karyawan PTPN II Tanjung Morawa. bahwa prokrastinasi adalah kondisi dimana seorang karyawan yang memiliki perilaku prokrastinasi atau sering menunda-nunda pekerjaannya yang menunjukkan tingginya prokrastinasi dalam perilaku setiap karyawan, tinggi rendahnya prokrastinasi dapat dilihat dari skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek – aspek menurut Ferrari, dkk (2003) adalah *perceived time, intention ation, emotioal distress, perceived ability*, dan *task avoidance*. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan bagian sumber daya manusia di PTPN II Tanjung Morawa yang berjumlah 54 orang, dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu teknik total sampling. Pengambilan data digunakan dengan menggunakan skala kecemasan dan prokrastinasi. Berdasarkan hasil analisis data korelasi *person product moment* menunjukkan adanya hubungan positif antara kecemasan dengan prokrastinasi dimana  $r_{xy} = 0,723$  dengan  $p = 0,000 < 0,01$ . Peneliti ini membuktikan bahwa kecemasan berhubungan dengan prokrastinasi sebesar 52,3% hal ini didapat dari  $r^2 = 0,523$  berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang diterima tergolong tinggi dengan mean hipotetik 47,5 dan empirik 60,33 serta prokrastinasi yang dimiliki tergolong tinggi dengan mean hipotetik 42,5 dan mean empirik 52,13. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima

**Kata Kunci:** Karyawan, Kecemasan, Prokrastinasi.

## ABSTRACT

### THE CORRELATION BETWEEN ANXIETY AND PROCRASTINATION IN PTPN II TANJUNG MORAWA

This research aims to see and test whether there is a relationship between anxiety and procrastination in PTPN II Tanjung Morawa employees. that procrastination is a condition where an employee has procrastination behavior or often procrastinates his work which shows high levels of procrastination in the behavior of each employee. The level of procrastination can be seen from the scale compiled by researchers based on aspects according to Ferrari, et al (2003) namely perceived time , intention ation, emotional distress, perceived ability, and task avoidance. The research approach is a quantitative approach with a correlation research type. The population in this study was all employees in the human resources department at PTPN II Tanjung Morawa, totaling 54 people, using a non-probability sampling technique, namely a total sampling technique. Data collection was carried out using anxiety and procrastination scales. Based on the results of person product moment correlation data analysis, it shows that there is a positive relationship between anxiety and procrastination where  $r_{xy} = 0.723$  with  $p = 0.000 < 0.01$ . This researcher proves that anxiety is related to procrastination by 52.3%. This is obtained from  $r^2 = 0.523$ . Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the anxiety received is classified as high with a hypothetical mean of 47.5 and an empirical mean of 60.33 and procrastination. is classified as high with a hypothetical mean of 42.5 and an empirical mean of 52.13. This means that the proposed hypothesis is accepted

**Keywords:** *Employee, Anxiety, Procrastination*

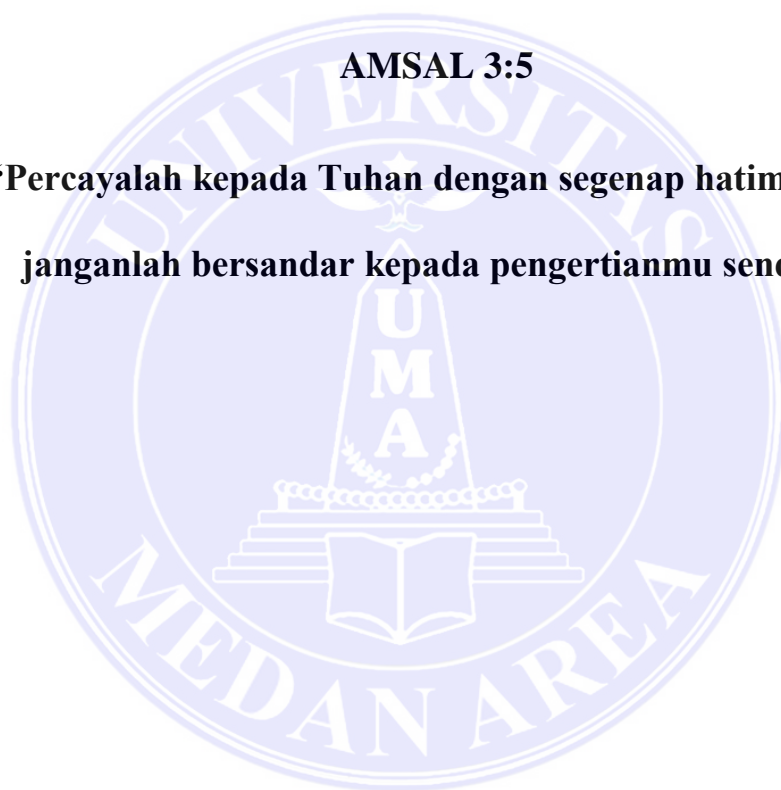
## MOTTO

### FILIPPI 4:19

**“Allahku akan memenuhi segala keperluanmu menurut kekayaan dan kemuliaan-Nya dalam Kristus Yesus”**

### AMSAL 3:5

**“Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar kepada pengertianmu sendiri”**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan juga anugrah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada :

Kedua orang tua, yaitu Papa dan Mama saya tercinta, yang sangat mendukung saya, melimpahkan curahan kasih sayangnya, dukungan moral, bimbingan, material dan doa serta cinta yang tak ternilai harganya.

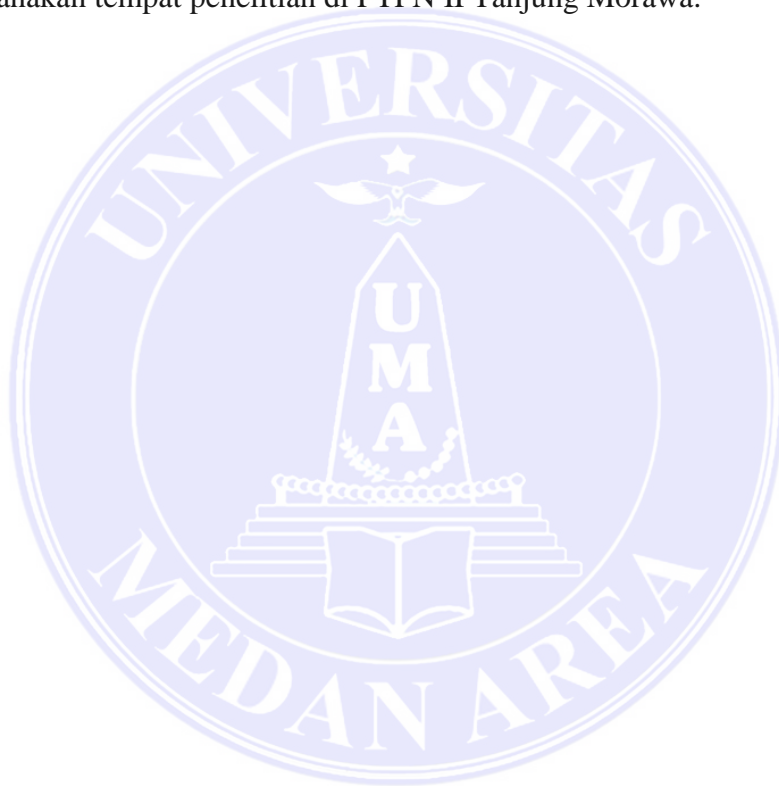
Keluarga besar saya, yang selalu mensupport saya, selalu ada buat saya, yang selalu ada di suka maupun duka.

Sahabat-sahabat saya, yang selalu mendengarkan dan menerima keluhan saya, menjadi tempat saya mengeluarkan unek-unek saya, memberikan tempat tinggal kepada saya selama saya tidak berada di rumah.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sulawesi Selatan Pada tanggal 26 Mei 2000 dari ayah Hartani Sagala dan ibu Fitriana Purba penulis merupakan putri keempat dari enam bersaudara.

Tahun 2018 Penulis lulus dari SMKN 1 Dolok Masihul dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas psikologi Universitas Medan Area. Penulis melaksanakan tempat penelitian di PTPN II Tanjung Morawa.





## KATA PENGANTAR

Shalom, Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui tentang “Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prokrastinasi Pada Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, M.BA, selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog, selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan kepada peneliti.
6. Sekretaris Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya dalam seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik lagi.
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, juga para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

9. Teristimewa untuk Papa dan Mama yang sangat penulis cintai dan sayangi, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga karena berkat doa, cinta, kasih sayang, nasehat serta dukungan berupa moril dan materil untuk penulis sehingga penulis terus semangat untuk menyelesaikan segala kewajiban penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan sarjana ini.
10. Buat keluarga penulis yang selalu mendukung dan menasihati penulis dalam menyelesaikan Pendidikan ini, kakak saya satu-satunya Resky, Abang saya Igo, Hari, adik saya Ucok, Tio, abang Ipar saya Daniel, kedua edak saya Iren dan Rika, trimakasih atas kasih dan sayangnya kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat penulis yaitu Eka, Ribka, Rebeka, Aginta, Dhea, Lilis, Dan Horas trimakasih selalu menemani dan mendukung penulis.
12. Terutama untuk diri sendiri trimakasih telah banyak berjuang, sakit yang berulang-ulang diopname untuk proses penyelesaian skripsi ini, sehat dan bahagia selalu.
13. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan, 31 Agustus 2023

Mili Utet Sagala  
198600005

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN IZIN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
MOTO .....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	x
KATA PENGHANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Hipotesis.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Prokrastinasi .....	10
2.1.1 Pengertian Prokrastinasi.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi .....	13
2.1.3 Aspek Prokrastinasi.....	17
2.1.4 Ciri-Ciri Prokrastinasi .....	20
2.2 Kecemasan .....	24
2.2.1 Pengertian Kecemasan .....	24
2.2.2 Faktor –faktor Kecemasan .....	27
2.2.3 Aspek Kecemasan .....	30
2.2.4 Ciri-ciri Kecemasan .....	32
2.3 Karyawan .....	33

2.3.1	Pengertian Karyawan .....	33
2.3.2	Jenis-Jenis Karyawan .....	34
2.3.3	Ciri-ciri Karyawan .....	36
2.4	Hubungan Kecemasan dengan Prokrastinasi .....	38
2.5	Kerangka Konseptual .....	40
<b>III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1	Tipe Penelitian.....	41
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian .....	42
3.3	Defenisi Operasional .....	42
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	46
3.7	Metode Analisis Data .....	48
<b>IV.</b>	<b>LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1	Orientasi Kancah Penelitian .....	49
4.2	Persiapan Penelitian .....	50
4.3	Pelaksanaan Penelitian .....	53
4.4	Analisis Data .....	53
4.5	Pembahasan .....	59
<b>V.</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1	Simpulan .....	66
5.2	Saran .....	67
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> Distribusi Penyebaran Butir- butir pernyataan Skala Aitem Skala Kecemasan Sebelum Uji Coba.....	51
<b>Tabel 2.</b> Distribusi Penyebaran Butir- butir Pernyataan Aitem Skala Prokrastinasi Sebelum Uji Coba.....	52
<b>Tabel 3.</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kecemasan Setelah Uji Validitas .....	55
<b>Tabel 4.</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Prokrastinasi Setelah Uji Validitas .....	56
<b>Tabel 5.</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	57
<b>Tabel 6.</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	58
<b>Tabel 7.</b> Rangkuman Hasil Uji Korelasi Product Momen.....	58
<b>Tabel 8.</b> Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	60

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya, oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan akan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif jika orang didalamnya melakukan kinerja yang terbaik, hasil kerja tersebut akan menjadi dasar untuk pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan. Jika kinerja karyawan nya tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah terapai.

Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan kompenen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan.



Era Globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat pada para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin – mesin tradisional. Menurut Senamo (dalam Sutrisno, 2010), aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin, atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kreadibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dilingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya manusia, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Parmin,2014).

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan poin penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan agar pegawai siap mental dan fisik dalam melaksanakan pekerjaannya serta terciptanya lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Namun tidak hanya itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang proaktif dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan membutuhkan atasan serta karyawan-karyawan yang berkualitas dalam menjalankan tugas atau kewajiban untuk membuat perusahaan menjadi berkembang dan untuk memajukan perusahaan tersebut. Tanpa adanya atasan dan karyawan yang berkualitas, maka akan jauh dari jangkauan untuk berkembang dan mengalami kemajuan. Tidak hanya berkualitas, seorang atasan mampu mengayomi dan membimbing karyawannya agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan secara maksimal. Namun fenomena yang saat ini terjadi adalah banyak sekali karyawan di PTPN II Tanjung Morawa yang sering menunda-nunda pekerjaannya tersebut, lebih memilih menunggu batas deadline.

Prokrastinasi adalah suatu kebiasaan menunda pekerjaan Wibowo, 2015 (dalam Gufron, 2003) penting yang seharusnya dikerjakan sekarang dan lebih memilih melakukan sesuatu yang menyenangkan seperti bermain hp, browsing, game. Prokrastinasi juga menangguhkan suatu pekerjaan atau tindakan karena alasan tidak menyenangkan, atau bahkan tanpa alasan yang jelas. Sebagian orang memiliki alasan yang jelas. Sebagian orang memiliki alasan untuk menunda suatu pekerjaan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal sejatinya tidak demikian.

Menurut Imaduddin, (2018) Prokrastinasi adalah ketidakmampuan menetapkan prioritas, rendahnya komitmen dan konsisten diri akan berjuang pada keterpurukan. Bagi para pencuri waktu yang sudah akut, akan muncul didalam dirinya ketakutan yang mendalam sehingga bahkan tidak bisa berhadapan dengan situasi tersebut. Prokrastinasi juga kegagalan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan. Prokrastinasi merupakan tindakan

sia-sia menunda menyelesaikan tugas seharusnya diselesaikan, maka ia lebih suka menghabiskan waktu untuk ngobrol bersama teman atau menonton televisi.

Menurut Catrunada dan Puspitawati (2008), (dalam Fausiah & Widury, 2007) faktor yang mempengaruhi Prokrastinasi adalah Kecemasan (*anxiety*), Kecemasan yang tinggi yang berinteraksi dengan tugas-tugas yang diharapkan dapat diselesaikan menyebabkan seseorang cenderung menunda tugas tersebut. bahwa kecemasan adalah respon terhadap situasi yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dan arti hidup. Namun apabila kecemasan sangat tinggi, justru akan sangat mengganggu. bahwa kecemasan adalah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi menyertai perkembangan, perubahan pengalaman baru atau yang belum pernah dilakukan, serta dalam menemukan identitas diri dan arti hidup.

Menurut Nevid,dkk 2005, Kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi banyak hal yang harus dicemaskan, misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir, kondisi lingkungan dan sebagainya. Adalah normal, bahkan adaptif, untuk sedikit cemas mengenai aspek-aspek hidup tersebut. Kecemasan bermanfaat bila hal tersebut mendorong untuk melakukan pemeriksaan medis secara reguler atau memotivasi untuk belajar menjelang ujian. Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau sepertinya datang tanpa ada penyebabnya – yaitu bila bukan merupakan respon terhadap perubahan lingkungan.

Nevid Dkk (2005) mengemukakan bahwa terdapat ciri-ciri kecemasan karyawan diantaranya adalah kegelisahan, kegugupan. Tangan atau tubuh bergetar, Banyak berkeringat, Telapak tangan berkeringat, Mulut atau kerongkongan terasa kering, Jantung berdebar keras atau berdetak kencang, Jari-jari atau anggota tubuh menjadi dingin, Leher atau punggung terasa kaku, Jari-jari atau anggota tubuh menjadi dingin, Sensasi seperti tercekik atau tertahan, Wajah terasa memerah. Ciri behavioral dari kecemasan meliputi perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependen dan perilaku terguncang. Ciri kognitif dari kecemasan meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu akan ketakutan atau apprehensi terhadap sesuatu yang terjadi di masa depan.

Namun pada kenyataannya perusahaan yang menunjukkan tingginya prokrastinasi dalam perilaku setiap karyawannya. Hasil observasi yang dilakukan peneliti terdapat beberapa contoh mengenai tingginya prokrastinasi pada beberapa karyawan di mana para karyawan sering menyepelekan pekerjaan mereka dimana mereka sering menunda-nunda pekerjaan mereka, lebih asik memainkan handphone dan duduk tanpa menyelesaikan pekerjaan tanpa memastikan ada apa tidak pekerjaan yang terlewat.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa dalam perusahaan banyak sekali ditemukan karyawan yang memiliki prokrastinasi dan kecemasan saat mereka menjalankan perannya dalam perusahaan tersebut, masalah yang muncul yaitu dimana kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaannya sering sekali menunda-nunda pekerjaan dan menyepelekan tugasnya, sering mengerjakan tugas yang ditunda oleh karyawan mengakibatkan kecemasan yang timbul.

Berdasarkan jurnal atau hasil penelitian Reny Yuniasanti (2014) yang berjudul hubungan antara prokrastinasi karyawan terhadap kecemasan, dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dari kecemasan terhadap prokrastinasi. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kecemasan terhadap prokrastinasi, maka penelitian berpendapat penting untuk meneliti hubungan kecemasan dengan prokrastinasi karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PTPN II Tanjung Morawa adalah para karyawan masih banyak memiliki Prokrastinasi dan kecemasan pada perusahaan yaitu para karyawan masih sering menunda-nunda pekerjaan sesudah dekat deadline tugas perusahaan, bukannya mengerjakan pekerjaannya karyawan-karyawan malah lebih sering mengumpul menghabiskan waktu untuk bersenang-senang, seperti contoh pergi berkaroke, atau ke cafe-cafe menceritakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, mengakibatkan sering menyepelkan tugas dari perusahaan. Akibat mengerjakan tugas dengan batas *deadline* menyebabkan karyawan mengalami kecemasan akibat tugas perusahaan yang tidak kunjung selesai dan disisi lain juga kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Melihat fenomena yang terjadi di PTPN II Tanjung Morawa dan perbedaan – perbedaan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kecemasan dengan prokrastinasi serta didukung oleh hasil wawancara pada bagian sumber daya manusia di perusahaan tersebut, dimana pernyataannya adalah sebagai berikut.

Kerja disini itu nyaman kita bisa melakukan hal-hal yang buat kita nyaman di perusahaan ini, apalagi karyawan-karyawan disini itu saling kompak, sering



mempunyai tujuan yang searah jadi jarang ada yang sering bermusuhan dalam melakukan tugas di perusahaan ini, nah kalo soal mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan memang kami sering mengerjakan tugas saat deadline sudah dekat sehingga batas pengumpulan tugas melebihi batas yang telah ditentukan sebelumnya mau juga lupa mengerjakannya, saya pribadi kalau ada tugas dari perusahaan saya selalu mengerjakan di akhir batas kumpul tugas, seperti kemarin ada beberapa tugas saya nggak langsung mengerjakannya karna perasaan tugasnya mudah seperti tugas yang saya lakukan seperti biasanya, saya gak mengerjakannya melainkan saya yah melakukan hal lain seperti bermain handphone, nongkrong bareng karyawan lainnya atau semacamnya lah eh ternyata tugasnya sulit juga sempat saya merasa cemas dan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan tersebut.

Berdasarkan narasi yang dipaparkan dilatar belakang diatas yaitu karyawan PTPN II Tanjung Morawa. Prokrastinasi seorang karyawan masih terbilang cukup banyak dimiliki dari setiap karyawan SDM di perusahaan tersebut, membuat perusahaan berdampak sangat dinegatif untuk kedepannya, kurangnya karyawan yang disiplin, *on time* banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Uraian permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “ Hubungan antara Kecemasan dengan Prokrastinasi pada karyawan PTPN II Tanjung Morawa”.



## 1.2 Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada “Hubungan antara Kecemasan dengan Prokrastinasi Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa”

## 1.3 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara Kecemasan dengan Prokrastinasi Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa.

## 1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kecemasan dengan prokrastinasi. Dengan asumsi semakin rendah kecemasan maka semakin rendah prokrastinasi, juga sebaliknya semakin tinggi kecemasan maka semakin tinggi juga prokrastinasi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya ilmu bidang psikologi industri dan organisasi baik dari aspek teoritis maupun praktis untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan psikologi industri organisasi mengenai hubungan antara kecemasan dengan prokrastinasi.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kecemasan prokrastinasi pada karyawan, sebagai pertimbangan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kecemasan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Prokrastinasi

##### 2.1.1 Pengertian Prokrastinasi

Prokrastinasi adalah suatu bentuk perilaku yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang untuk menghindari atau menunda suatu tugas, kegiatan atau pekerjaan dengan alasan menghindari penyalahan atau keyakinan-keyakinan lain yang irasional sehingga dapat menghasilkan dampak buruk atau tidak menyenangkan bagi individu yang melakukan.

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa latin, yaitu *procrastinus* kata pro artinya forward, yaitu meneruskan atau mendorong ke depan, dan crastinus artinya belonging to tomorrow atau milik hari esok. Apabila digabungkan menjadi *procrastinus* yang berarti forward it to tomorrow (meneruskan hari esok) atau saya akan melakukannya nanti. Dari istilah tersebut dapat dimaknai bahwa pengertian procrastinus atau prokrastinasi adalah suatu keputusan untuk menunda pekerjaan ke hari berikutnya (Burka dan Yuen, 2008).

Penundaan yang dikategorikan sebagai prokrastinasi adalah penundaan yang sudah merupakan kebiasaan atau pola menetap yang selalu dilakukan seseorang ketika menghadapi tugas. Penundaan tersebut disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional dalam memandang tugas, prokrastinasi biasanya berkaitan dengan takut gagal, tidak suka dengan tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dalam membuat keputusan.

Menurut Fibrianti (2009), berdasarkan karakteristiknya, prokrastinasi mempunyai dua pengertian. Pertama, prokrastinasi dapat berarti menunda sebuah tugas yang penting dan sulit daripada tugas yang lebih mudah, lebih cepat diselesaikan, dan menimbulkan lebih sedikit kecemasan. Kedua, prokrastinasi berarti menunggu waktu yang tepat untuk bertindak agar hasil lebih maksimal dan risiko minimal dibandingkan apabila dilakukan atau diselesaikan seperti biasa, pada waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Wulandari (2006), Prokrastinasi adalah suatu penundaan untuk memulai maupun untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak mendukung dalam proses penyelesaian tugas pada akhirnya dapat menimbulkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan bagi pelakunya.

Menurut Imaduddin (2018), Prokrastinasi adalah menangguhkan suatu pekerjaan atau tindakan karena alasan tidak menyenangkan, atau bahkan tanpa alasan yang jelas. Sebagian orang memiliki alasan untuk menunda suatu pekerjaan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal sejatinya tidak demikian, ketidakmampuan menetapkan prioritas, rendahnya komitmen dan konsistensi diri akan berujung pada keterpurukan. Bagi para pencuri waktu yang sudah akut akan muncul didalam dirinya ketakutan yang mendalam sehingga bahkan tidak bisa berhadapan dengan situasi tersebut.

Menurut Ghufon & Risnawati (2012), Prokrastinasi adalah jenis penundaan yang dilakukan pada jenis tugas formal yang berhubungan dengan tugas akademik dengan demikian dapat dikatakan sebagai sebuah kecenderungan untuk

sengaja dan berulang-ulang menunda tugas kegiatan yang berhubungan dengan bidang prokrastinator individu yang melakukan prokrastinasi ini memiliki kesulitan dalam melakukan sesuatu sesuai dengan batasan waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun gagal menyelesaikan tugas sesuai batas waktu.

Menurut Tetan (2013) Prokrastinasi merupakan istilah dalam bidang ilmu psikologi ketika seseorang melakukan penundaan terhadap sesuatu yang seharusnya dilakukannya pada saat-saat tertentu. ilmiah psikologi terdapat istilah prokrastinasi yang menunjukkan suatu perilaku yang tidak disiplin dalam penggunaan waktu.

Menurut Andarini dan Fatma (2013) Prokrastinasi akademik adalah perilakumenunda-nunda pengerjaan tugas-tugas formal yang berhubungan dengan akademik pada waktu yang telah ditetapkan, yang dilakukan secara sadar oleh individu tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Fauziah (2015) prokrastinasi akademik adalah prokrastinasi yang terjadi di lingkungan akademik, seperti di kampus yang berhubungan dengan tugas-tugas kuliah.

Noran (Akinsola, Tella dan Tella 2007) Mendefinisikan prokrastinasi sebagai bentuk penghindaran dalam mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan oleh siswa. Siswa yang melakukan prokrastinasi lebih memilih menghabiskan waktu dengan teman atau pekerjaan lainnya yang sebenarnya tidak begitu penting daripada mengerjakan tugas yang harus diselesaikan dengan cepat.

Selain itu, siswa yang melakukan prokrastinasi juga lebih memilih menonton film atau televisi daripada belajar untuk kuis atau ujian.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Prokrastinasi ialah sebuah kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, bermalasan-malasan misalnya mengerjakan prioritas mereka terlebih dahulu, namun justru beberapa orang melakukannya dengan sengaja, dimana mereka menunda sebuah pekerjaan tersebut karena memang malas.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Menurut Catrunada dan Puspitawati (2008), faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi Prokrastinasi pada seseorang adalah sebagai berikut:

1. Kecemasan (*anxiety*)

Kecemasan yang tinggi yang berinteraksi dengan tugas-tugas yang diharapkan dapat diselesaikan menyebabkan seseorang cenderung menunda tugas tersebut.

2. Pencelaan terhadap diri sendiri (*self-depreciation*)

Pencelaan terhadap diri sendiri termanifestasi ke dalam penghargaan yang rendah atas dirinya sendiri, selalu menyalahkan diri sendiri ketika terjadi kesalahan, dan rasa tidak percaya diri untuk mendapat masa depan yang cerah menyebabkan seseorang cenderung melakukan prokrastinasi.



3. Rendahnya toleransi terhadap ketidaknyamanan (*low discomfort toleransi*)

Kesulitan pada tugas yang dikerjakan membuat seseorang mengalami kesulitan untuk menoleransi rasa frustrasi dan kecemasan, sehingga mereka mengalihkan diri sendiri kepada tugas-tugas yang dapat mengurangi ketidaknyamanan dalam diri mereka.

4. Pencari kesenangan (*pleasure-seeking*)

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.

5. Tidak teraturnya waktu (*time disorganization*)

Mengatur waktu berarti bisa memperkirakan dengan baik berapa lama seseorang membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, lemahnya pengaturan waktu disebabkan sulitnya seseorang memutuskan pekerjaan apa yang penting dan kurang penting untuk dikerjakan hari ini. Semua pekerjaan terlihat sangat penting sehingga muncul kesulitan untuk menentukan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

6. Tidak teraturnya lingkungan (*environmental disorganisation*)

Salah satu faktor prokrastinasi adalah kenyataan bahwa lingkungan disekitarnya berantakan atau tidak teratur dengan baik, hal itu terjadi kemungkinan karena kesalahan mahasiswa tersebut, tidak teraturnya

lingkungan bisa 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.

7. Pendekatan yang lemah terhadap tugas (*poor task approach*)

Seseorang merasa siap untuk bekerja, kemungkinan dia akan meletakkan kembali pekerjaan tersebut karena tidak tahu dari mana harus memulai sehingga cenderung menjadi tertahan oleh ketidaktahuan tentang bagaimana harus memulai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

8. Kurangnya pernyataan yang tegas (*lack of assertion*)

Kurangnya pernyataan yang tegas disebabkan seseorang mengalami kesulitan untuk berkata “tidak” terhadap permintaan yang ditujukan kepadanya ketika banyak hal yang harus dikerjakan karena telah dijadwalkan terlebih dahulu. Hal ini bisa terjadi karena mereka kurang memberikan rasa hormat atas semua komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki.

9. Permusuhan terhadap orang lain (*hostility with others*)

Kemarahan yang terus menerus bisa menimbulkan dendam dan sikap bermusuhan sehingga bisa menuju sikap menolak atau menentang apapun yang dikatakan oleh orang tersebut.

#### 11. Stres dan kelelahan (*stress and fatigue*)

Stres adalah hasil dari sejumlahnya intensitas tuntutan negatif dalam hidup yang digabungkan dengan gaya hidup dan kemampuan mengatasi masalah pada diri sendiri, semakin banyak tuntutan dan semakin lemah sikap seseorang dalam memecahkan masalah, dan gaya hidup yang kurang baik, semakin tinggi stres seseorang.

Menurut Steel & Gunawinata (2008), faktor – faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dibagi menjadi empat faktor yaitu:

##### 1. Fenomena Prokrastinasi

Orang – orang yang melakukan prokrastinasi sebenarnya tidak bermaksud untuk menunda. Awalnya ia mempunyai niat untuk memulai menyelesaikan tugas, akan tetapi dengan berbagai macam alasan akhirnya ia pun menundanya.

##### 2. Karakteristik Tugas

Karakteristik tugas yang diberikan oleh dosen mungkin juga memiliki pengaruh terhadap perilaku prokrastinasi.

##### 3. Perbedaan Individual

Sumber utama terjadinya prokrastinasi adalah perilaku neuroticism.

##### 4. Demografi

Lingkungan sekitar juga mempengaruhi prokrastinasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor prokrastinasi adalah *work engagement, anxiety, self-depreciation, pleasure-seeking, low discomfort toleransi, time disorganization, environmental*

*disorganisation, poor task approach, lack of assertion, hostility with others, dan stress and fatigue.*

### 2.1.3 Aspek-aspek Prokrastinasi

Menurut Ferrari, dkk (2003), prokrastinasi sebagai suatu perilaku penundaan memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut :

1. *Perceived time*

Seseorang yang cenderung prokrastinasi adalah orang-orang yang gagal menepati deadline, mereka berorientasi pada masa sekarang dan tidak mempertimbangkan masa mendatang, prokrastinator tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan, tetapi ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau menunda menyelesaikannya jika ia sudah memulai pekerjaannya tersebut. Hal ini mengakibatkan individu tersebut gagal memprediksikan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas.

2. *Intention ation*

Celah antara keinginan dan tindakan perbedaan antara keinginan dengan tindakan senyatanya ini terwujud pada kegagalan siswa dalam mengerjakan tugas akademik walaupun siswa tersebut punya keinginan untuk mengerjakannya. ini terkait pula dengan kesengjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual. prokrastinasi mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu. seorang siswa mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugasnya pada waktu yang telah ia tentukan sendiri, akan tetapi saat waktunya sudah

tiba dia tidak juga melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sehingga menyebabkan keterlambatan atau bahkan kegagalan dalam menyelesaikan tugas secara memadai.

3. *Emotional distress*

Adanya perasaan cemas saat melakukan prokrastinasi, perilaku menunda-nunda akan membawa perasaan tidak nyaman pada pelakunya, konsekuensi negatif yang ditimbulkan memicu kecemasan dalam diri pelaku prokrastinasi. Pada mulanya siswa tenang karena merasa waktu yang tersedia masih banyak. tanpa terasa waktu sudah hampir habis, ini menjadikan mereka merasa cemas karena belum menyelesaikan tugas.

4. *Perceived ability*

Walaupun prokrastinasi tidak berhubungan dengan kemampuan kognitif seseorang, namun keragu-raguan terhadap kemampuan dirinya dapat menyebabkan seseorang melakukan prokrastinasi. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan gagal menyebabkan seseorang menyalahkan dirinya sebagai yang tidak mampu, untuk menghindari munculnya dua perasaan tersebut maka seseorang dapat menghindari tugas-tugas sekolah karena takut akan pengalaman kegagalan.

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

1. Membuang Waktu

Aspek ini merujuk pada gambaran seseorang mengenai kebiasaan dan kecenderungannya untuk menunda dan melakukan ataupun menyelesaikan pengerjaan suatu tugas.

2. *Task Avoidance*(menghindari tugas)

Aspek ini merujuk kepada kecenderungan untuk menyerah ketika menemui tugas yang sulit dan kecenderungan untuk memilih kesenangan yang mudah diperoleh.

3. *Blaming Others* (menyalahkan orang lain)

Aspek ini berfokus pada kecenderungan untuk menghindarkan tanggung jawab dari diri sendiri dan menyalahkan orang lain.

Menurut Scouwenberg & Fibrianti(2009), aspek – aspek prokrastinasi dibagi menjadi empat aspek yaitu:

1. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas

Karyawan yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas 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 indiviu sudah mulai mengerjakannya sebelumnya.



2. Keterlambatan atau kelambanan dalam mengerjakan tugas

Karyawan yang melakukan prokrastinasi cenderung memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan tugas, karyawan prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal – hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya.

3. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

Karyawan prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan procrastinator cenderung sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi deadline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana - rencana yang telah dia tentukan sendiri.

4. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada mengerjakan tugas

Karyawan 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, atau buku cerita lainnya), nonton, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan uraian mengenai aspek-aspek Prokrastinasi diatas dapat disimpulkan yaitu *Perceived time, Intention ation, Emotional distress, Perceived ability, Task Avoidance, Membuang Waktu, dan Blaming Others.*

#### **2.1.4 Ciri-Ciri Prokrastinasi**

Menurut Ferrari dkk (2012), Prokrastinasi pada seseorang dapat dilihat melalui beberapa ciri, antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan dan berguna bagi dirinya, akan tetapi ia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya.
2. Adanya keterlambatan dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas. Prokrastinator memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas. Bahkan kadang-kadang tindakan itupun disertai dengan tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan dan keterlambatan inilah yang menjadi ciri utama dalam prokrastinasi.
3. Adanya kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.  
Prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya, atau melanggar hal-hal yang telah direncanakan untuk memulai suatu tugas.
4. Memilih untuk melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan.

Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang ia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca majalah hiburan, menonton film, dan kegiatan rekreasi lainnya.

Menurut Rachamana (2002) menekankan ciri-ciri Prokrastinasi adalah :

#### 1. Takut Gagal

merupakan suatu bentuk kekhawatiran individu terhadap sesuatu yang buruk yaitu kegagalan itu sendiri, ini terjadi karena individu memiliki standar lebih dari kemampuannya, sehingga yang muncul dalam pikirannya adalah kegagalan didepan mata. Munculnya gambaran akan kegagalan itu membuat individu khawatir, sehingga daripada menghadapi kegagalan ia memilih untuk menunda penyesalan tugas.

#### 2. Kurang Hati-Hati (*Impulsiveness*)

Berarti individu kurang mampu menahan keinginannya, individu tidak tahan dalam situasi yang menekan keinginannya, individu tidak tahan dalam situasi yang menekan sehingga cenderung lebih menyukai sesuatu yang mendatangkan kesenangan bagi dirinya. Seseorang yang menghadapi tugas yang sulit, cenderung menilai dirinya tidak mampu dan dengan mudahnya akan mengalihkan pada aktivitas yang mendatangkan kesenangan baginya, tanpa melihat akibat dari penundaan yang dilakukannya.

#### 3. Perfeksionisme

Merupakan keinginan untuk melengkapi tugas agar sempurna.

#### 4. Sikap Pasif

Yaitu keinginan sempurna yang tidak diimbangi dengan tindakan nyata.

#### 5. Sikap Menunda

Yaitu kecederungan untuk menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Ferrari & M. N. Ghufron (2003), mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi akademik dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati dalam ciri-ciri tertentu berupa:

1. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi.
2. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
3. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.

Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi jadi siswa yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapinya harus segera diselesaikan, akan tetapi dia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas, jadi siswa yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas. Seorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Kadang-kadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan, dalam arti lambannya siswa dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri yang

utama dalam prokrastinasi akademik. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, maksudnya siswa yang melakukan prokrastinasi mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi deadline yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah ditentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ditentukan akan tetapi ketika saatnya tiba tidak juga melakukannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan, sehingga menyebabkan keterlambatan maupun kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai dengan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harusnya dikerjakan. Siswa yang melakukan prokrastinasi dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (koran, majalah, atau buku cerita lainnya), nonton, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri prokrastinasi adalah Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi, Adanya keterlambatan dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas, Adanya kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan Memilih untuk melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan.

## 2.2 Kecemasan (*Anxiety*)

### 2.2.1 Pengertian Kecemasan (*Anxiety*)

Pada dasarnya kecemasan adalah kondisi psikologis seseorang yang penuh dengan rasa takut dan khawatir, dimana perasaan takut dan khawatir akan sesuatu hal yang belum pasti akan terjadi. Kecemasan berasal dari bahasa Latin (*anxius*) dan dari bahasa Jerman (*anst*), yaitu suatu kata yang digunakan untuk menggambarkan efek negatif dan rangsangan fisiologis (Muyasaroh et al. 2020). Menurut American Psychological Association (APA) dalam (Muyasaroh et al. 2020), kecemasan merupakan keadaan emosi yang muncul saat individu sedang stress, dan ditandai oleh perasaan tegang, pikiran yang membuat individu merasa khawatir dan disertai respon fisik (jantung berdetak kencang, naiknya tekanan darah, dan lain sebagainya). Berdasarkan pendapat dari (Gunarso, n.d, 2008) dalam (Wahyudi, Bahri, and Handayani 2019), kecemasan atau anxietas adalah rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya. Pengaruh kecemasan terhadap tercapainya kedewasaan, merupakan masalah penting dalam perkembangan kepribadian. Kecemasan merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan. Baik tingkah laku normal maupun tingkah laku yang menyimpang, yang terganggu, kedua-duanya merupakan pernyataan, penampilan, penjelmaan dari pertahanan terhadap kecemasan itu. Jelaslah bahwa pada gangguan emosi dan gangguan tingkah laku, kecemasan merupakan masalah pelik

Kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi (Nevid, dkk 2005). Banyak hal yang harus dicemaskan, misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir,



kondisi lingkungan dan sebagainya. Adalah normal, bahkan adaptif, untuk sedikit cemas mengenai aspek-aspek hidup tersebut. Kecemasan bermanfaat bila hal tersebut mendorong untuk melakukan pemeriksaan medis secara reguler atau memotivasi untuk belajar menjelang ujian. Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau sepeertinya datang tanpa ada penyebabnya – yaitu bila bukan merupakan respon terhadap perubahan lingkungan (Nevid, dkk 2005).

Gangguan kecemasan diklasifikasikan sebagai neurosis hampir sepanjang abad ke-19. Istilah neurosis diambil dari akar kata yang berarti „suatu kondisi abnormal atau sakit dari sistem saraf“ dan ditemukan oleh Cullen (Nevid, dkk, 2005) pada abad ke-18. Neurosis dilihat sebagai suatu penyakit pada sistem saraf. Kemudian berganti dengan pengertian dari Freud pada abad ke-20. Freud mengatakan bahwa tingkah laku neurotik terjadi karena adanya ancaman bahwa ide-ide pembangkit kecemasan yang tidak dapat diterima akan muncul ke dalam alam sadar. Semua gangguan ini mencerminkan usaha ego untuk mempertahankan dirinya sendiri melawan kecemasan. Saat ini beberapa klini mengelompokkan masalah tingkah laku yang lebih ringan di mana orang-orang yang dikelompokkan di neurosis relatif masih mempunyai kontak yang baik dengan realitas sedangkan psikosis mempunyai ciri kehilangan kontak dengan realitas.

Menurut Zakariah (2015) kecemasan adalah suatu perasaan yang tidak menyenangkan yang digambarkan dengan kegelisahan atau ketegangan dan tanda – tanda hemodinamik yang abnormal sebagai konsekuensi dari stimulasi simpatik,

parasimpatik dan endokrin. Kecemasan ini terjadi segera setelah prosedur bedah direncanakan. Menurut Rachmad (2009) kecemasan timbul karena adanya sesuatu yang tidak jelas atau tidak diketahui sehingga muncul perasaan yang tidak tenang, rasa khawatir, atau ketakutan. Menurut Ratih (2012) kecemasan merupakan perwujudan tingkah laku psikologis dan berbagai pola perilaku yang timbul dari perasaan kekhawatiran subjektif dan ketegangan.

Menurut Stuart dan Sundeen (2016) kecemasan adalah keadaan emosi tanpa objek tertentu. Kecemasan dipicu oleh hal yang tidak diketahui dan menyertai semua pengalaman baru, seperti masuk sekolah, memulai pekerjaan baru atau melahirkan anak. Karakteristik kecemasan ini yang membedakan dari rasa takut. Menurut Kaplan, Saddock, dan Grebb (2010) kecemasan adalah respon terhadap situasi tertentu yang mengancam dan merupakan hal normal yang terjadi yang disertai perkembangan, perubahan, pengalaman baru, serta dalam menemukan identitas diri dan hidup. Kecemasan merupakan suatu perasaan subjektif mengenai ketegangan mental yang menggelisahkan sebagai reaksi umum dari ketidakmampuan mengatasi suatu masalah atau tidak adanya rasa aman. Perasaan yang tidak menentu tersebut pada umumnya tidak menyenangkan yang nantinya akan menimbulkan perubahan fisiologis dan psikologis. Kecemasan dalam pandangan kesehatan juga merupakan suatu keadaan yang menggoncang karena adanya ancaman terhadap kesehatan

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa kecemasan ialah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi Banyak hal yang harus dicemaskan, misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir, kondisi lingkungan dan sebagainya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan (*Anxiety*)

Blacburn & Davidson (dalam Annisa dan Ifdil, 2016) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan, seperti pengetahuan yang dimiliki dalam menyikapi suatu situasi yang mengancam serta mampu mengetahui kemampuan mengendalikan diri dalam menghadapi kecemasan tersebut.

Adler dan Rodman (dalam Annisa & Ifdil, 2016) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat menimbulkan kecemasan, yaitu:

1. Pengalaman negatif pada masa lalu

Penyebab utama munculnya kecemasan yaitu adanya pengalaman traumatis yang terjadi pada masa kanak-kanak. Peristiwa tersebut mempunyai pengaruh pada masa yang akan datang. Ketika individu menghadapi peristiwa yang sama, maka ia akan merasakan ketegangan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Sebagai contoh yaitu ketika individu pernah gagal dalam menghadapi suatu tes, maka pada tes berikutnya ia akan merasa tidak nyaman sehingga muncul rasa cemas pada dirinya.

2. Pikiran yang tidak rasional

Pikiran yang tidak rasional terbagi dalam empat bentuk, yaitu.

- a) Kegagalan ketastropik, individu beranggapan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi dan menimpa dirinya sehingga individu tidak mampu mengatasi permasalahannya.
- b) Kesempurnaan, individu mempunyai standar tertentu yang harus dicapai pada dirinya sendiri sehingga menuntut kesempurnaan dan tidak ada kecacatan dalam berperilaku.
- c) Persetujuan  
Generalisasi yang tidak tepat, yaitu generalisasi yang berlebihan, ini terjadi pada orang yang memiliki sedikit pengalaman.

Menurut Iyus (dalam Saifudin & Kholidin, 2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan seseorang meliputi :

1. Usia dan tahap perkembangan  
faktor ini memegang peran yang penting pada setiap individu karena berbeda usia maka berbeda pula tahap perkembangannya, hal tersebut dapat mempengaruhi dinamika kecemasan pada seseorang.
2. Lingkungan  
yaitu kondisi yang ada disekitar manusia. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi perilaku baik dari faktor internal maupun eksternal. Terciptanya lingkungan yang cukup kondusif akan menurunkan resiko kecemasan pada seseorang.
3. Pengetahuan dan pengalaman  
dengan pengetahuan dan pengalaman seorang individu dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah psikis, termasuk kecemasan.

#### 4. Peran keluarga

keluarga yang memberikan tekanan berlebih pada anaknya yang belum mendapat pekerjaan menjadikan individu tersebut tertekan dan mengalami kecemasan selama masa pencarian pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kecemasan adalah Pengalaman negatif pada masa lalu, Pikiran yang tidak rasional, Pengetahuan dan pengalaman, dan Peran keluarga

### 2.2.3 Aspek Kecemasan

Gail W. Stuart (dalam Annisa & Ifdil, 2016) membagi kecemasan (*anxiety*) dalam respon perilaku, kognitif, dan afektif, diantaranya.

1. Perilaku, berupa gelisah, tremor, berbicara cepat, kurang koordinasi, menghindar, lari dari masalah, waspada, ketegangan fisik.
2. Kognitif, berupa konsentrasi terganggu, kurang perhatian, mudah lupa, kreativitas menurun, produktivitas menurun, bingung, sangat waspada, takut kehilangan kendali, mengalami mumpi buruk.
3. Afektif, berupa tidak sabar, tegang, gelisah, tidak nyaman, gugup, waspada, ketakutan, waspada, kekhawatiran, mati rasa, merasa bersalah, malu.

Menurut Vye (dalam Purnamarini, Setiawan, & Hidayat, 2016) mengungkapkan bahwa gejala kecemasan dapat diidentifikasi melalui dalam tiga komponen yaitu:

1. Komponen kognitif

Cara individu memandang keadaan yaitu mereka berfikir bahwa terdapat kemungkinan-kemungkinan buruk yang siap mengintainya sehingga menimbulkan rasa ragu, khawatir dan ketakutan yang berlebih ketika hal tersebut terjadi. Mereka juga menganggap dirinya tidak mampu, sehingga mereka tidak percaya diri dan menganggap situasi tersebut sebagai suatu ancaman yang sulit dan kurangmampu untuk diatasi.

2. Komponen Fisik

Pada komponen fisik berupa gejala yang dapat dirasakan langsung oleh fisik atau biasa disebut dengan sensasi fisiologis. Gejala yang dapat terjadi seperti sesak napas, detak jantung yang lebih cepat, sakit kepala, sakit perut dan ketegangan otot. Gejala ini merupakan respon alami yang terjadi pada tubuh saat individu merasa terancam atau mengalami situasi yang berbahaya. Terkadang juga menimbulkan rasa takut pada saat sensasi fisiologis tersebut terjadi.

3. Komponen Perilaku

Pada komponen perilaku melibatkan perilaku atau tindakan seseorang yang *overcontrolling*.



Greenberger dan Padesky (dalam Fenn & Byrne, 2013) menjabarkan bahwa ada empat aspek kecemasan yaitu:

1. Physical symptoms

Atau reaksi fisik yang terjadi pada orang yang cemas, seperti telapak tangan yang berkeringat, otot tegang, jantung berdebar, sulit bernafas, pusing ketika individu menghadapi kecemasan.

2. Thought

Yaitu pemikiran negatif dan irasional individu berupa perasaan tidak mampu, tidak siap, dan merasa tidak memiliki keahlian, seperti tidak siap dalam menghadapi wawancara kerja, tidak yakin dengan kemampuannya sendiri. Pemikiran ini cenderung akan menetap pada individu, jika individu tidak merubah pemikiran menjadi sesuatu yang lebih positif.

3. Behavior

Individu dengan kecemasan akan cenderung menghindari situasi penyebab kecemasan tersebut dikarenakan individu merasa dirinya terganggu dan tidak nyaman seperti keringat dingin, mual, sakit kepala, leher kaku, dan juga gangguan tidur saat memikirkan dunia kerja kelak. Perilaku yang muncul seperti kesulitan tidur saat memikirkan pekerjaan.

4. Feelings

Yaitu susana hati individu dengan kecemasan cenderung meliputi perasaan marah, panik, gugup yang dapat memunculkan kesulitan

untuk memutuskan sesuatu seperti perasaan gugup saat ada perbincangan dunia kerja.

Jadi aspek-aspek dari kecemasan yaitu respon reaksi fisik, pemikiran, perilaku dan suasana hati.

#### **2.2.4 Ciri-ciri Kecemasan**

Menurut Jeffrey S. Nevid, dkk (2012) kecemasan mempunyai ciri-ciri tersendiri, diantaranya:

1. Ciri fisik dari kecemasan meliputi kegelisahan, kegugupan, tangan atau anggota tubuh lain yang bergetar atau gemetar, sensasi dari pita ketat yang mengikat disekitar dahi, banyak berkeringat, pening atau pingsan, sulit berbicara, sulit bernapas, jari-jari atau anggota tubuh lain jadi dingin, panas dingin, dll.
2. Ciri behavioral dari kecemasan meliputi perilaku menghindar, perilaku melekat dan dependen dan perilaku terguncang.
3. Ciri kognitif dari kecemasan meliputi khawatir tentang sesuatu, perasaan terganggu akan ketakutan atau apprehensi terhadap sesuatu yang terjadi di masa depan, keyakinan bahwa sesuatu yang mengerikan akan terjadi tanpa ada penjelasan yang jelas, merasa terancam oleh orang ayau peristiwa yang normalnya haya sedikit atau tidak mendapat perhatian, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri ialah ciri fisik, ciri behavioral, dan ciri kognitif.

## 2.3 Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang tahun 2001 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategi bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi Kusdiarti (2019). Menurut Hasibuan (2018) karyawan adalah orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, menurut Subri (2018), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi Nawawi (2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumber daya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi Abdullah (2014).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas disimpulkan bahwa karyawan adalah setisp orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

### 2.3.2 Jenis-jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2015), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

#### 1. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

#### 2. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Menurut Sedarmayanti (2011), jenis-jenis karyawan yaitu :

1. *Freeloader*

Tipe karyawan ini merupakan yaitu orang yang mencari suatu pendapatan dan tidak begitu menghiraukan pekerjaan. Para pekerja dengan tipe ini biasanya sangat tampak semangat dan memikat diawal pekerjaannya. Namun seiring berjalannya waktu, mereka perlahan menunjukkan sikap aslinya yang selalu mengelakkan pekerjaan dan menunjukkan peningkatan-peningkatan kecil itupun hanya pada saat mereka diperhatikan.

2. *Worker*

Tipe karyawan pekerja, yang dimana tipe ini adalah orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan benar-benar ingin memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan atau tempat ia bekerja. Seorang tipe pekerja biasanya sangat disiplin, jujur, dan memberikan contoh yang baik. Karena dalam diri mereka tanggung jawab pada pekerjaan telah mengalahkan kebutuhan akan kelangsungan finansial.

3. *Entrepreneur*

Merupakan tipe karyawan yang mengejar tujuan yang lebih tinggi, motivasi utama mereka melebihi kebutuhan mereka atas uang dan mereka mempunyai visi-misi yang jelas dan terarah dan selalu memberikan yang terbaik.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap (kontrak), *Entrepreneur, Worker, dan Freeloader.*

### 2.3.3 Ciri – Ciri Karyawan

Menurut Handoko (2001) adapun ciri-ciri karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan
2. Tidak ingin pindah pekerjaan
3. Menjaga nama baik perusahaan
4. Berusaha meningkatkan prestasi kerja
5. Ikut menciptakan suasana kerja yang nyaman
6. Jujur
7. Menghormati pimpinan
8. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan

Selanjutnya Suparmoko (2002) menambahkan ciri karyawan yaitu :

- a. Memperlihatkan loyalitas dengan integritas

Selalu patuh, melaksanakan semua perintah atasan walau kurang etis, bukanlah ciri-ciri karyawan loyal. Karyawan loyal cenderung melakukan hal yang benar (do the right thing). Ia akan bertindak untuk kepentingan perusahaan jangka panjang, bukan berdasarkan kepentingan pribadi.

- b. Mendorong proses diskusi

Karyawan loyal akan menanyakan kembali ide-ide kita saat meeting, meskipun sebenarnya dia sudah tahu. Hal ini karena ia paham bahwa untuk membuat perusahaan sukses, kita harus tahu apa saja pemikiran orang lain, serta orang lain mengerti pemikiran kita.

- c. Memberikan penghargaan kepada koleganya



Penghargaan atas kinerja tidak hanya dari atasan, tetapi juga teman kerja. Penghargaan merupakan kepedulian. Peduli adalah basis dari loyalitas.

d. Menunjukkan sikap tidak setuju

Ketika menghadapi keputusan yang menurutnya kurang begitu menguntungkan perusahaan, seorang karyawan loyal akan menolak. Ia akan menyampaikan argumen atas penolakannya karena menginginkan perusahaan berkembang lebih baik.

e. Mendukung ketetapan yang sudah diputuskan

Tidak jarang pendapat kita tidak disetujui saat meeting. Karyawan loyal akan menjalankan keputusan yang sudah mufakat, meskipun bertolak belakang dari pendapatnya.

f. Memberitahukan hal-hal yang mungkin tidak ingin di dengar

Bagi seorang karyawan yang loyal, posisi jabatan yang cukup hierarkis tidak akan menghalanginya untuk menyampaikan kabar dan masukan pada atasan. Karyawan loyal akan mencari cara agar kabar dan masukan itu sampai ke telinga direktur.

g. Akan memutuskan mundur, ketika memang harus meninggalkan perusahaan

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat ciri-ciri karyawan yaitu Mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan Tidak ingin pindah pekerjaan, Menjaga nama baik perusahaan, Berusaha meningkatkan prestasi kerja, Ikut menciptakan suasana kerja yang nyaman, Jujur , Menghormati pimpinan, dan Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

## 2.4 Hubungan antara Kecemasan dengan Prokrastinasi

Kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi (Nevid,dkk 2005). Banyak hal yang harus dicemaskan, misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir, kondisi lingkungan dan sebagainya. Adalah normal, bahkan adaptif, untuk sedikit cemas mengenai aspek-aspek hidup tersebut.

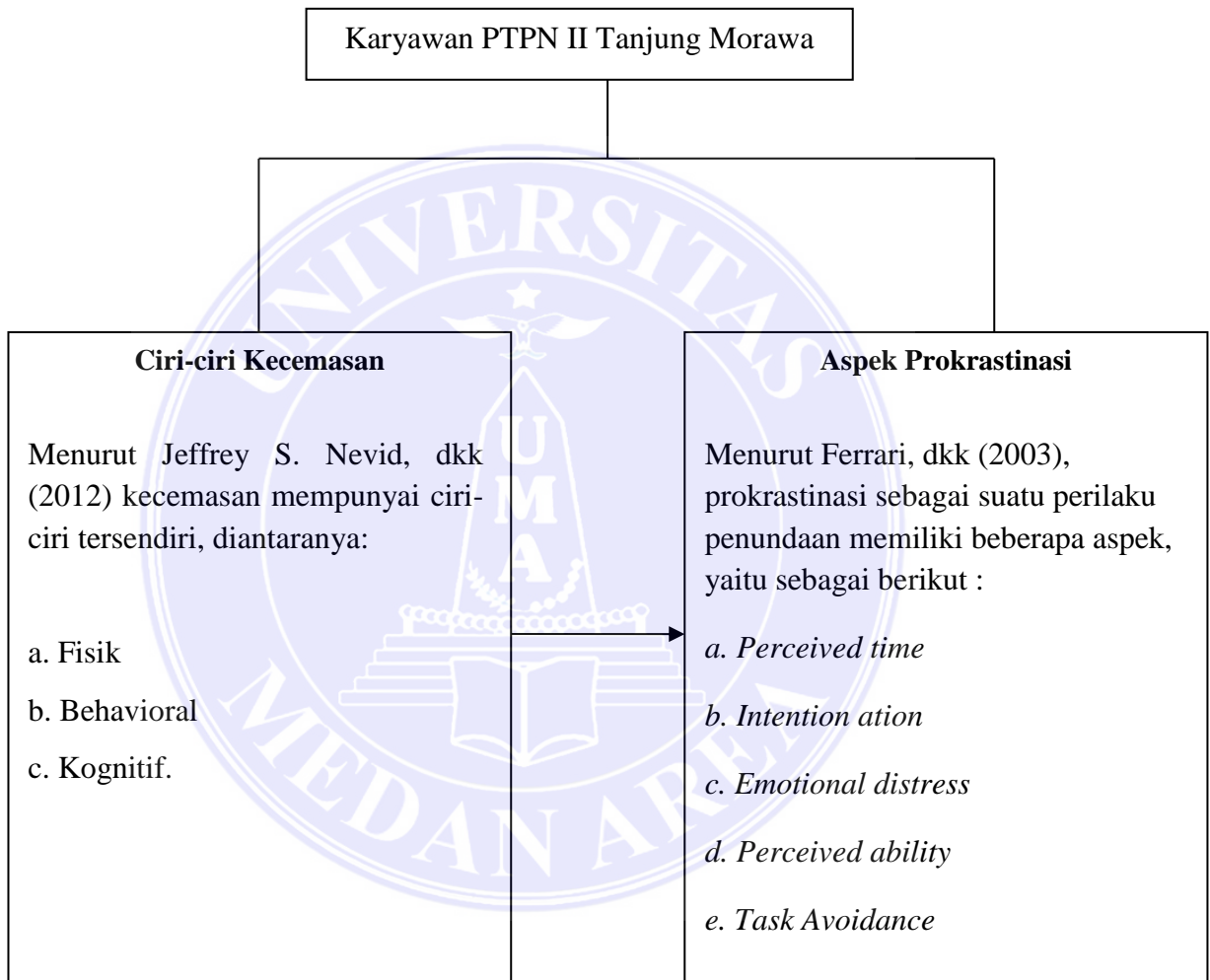
Secara umum karyawan yang memiliki sifat prokrastinasi akan memiliki persepsi kecemasan. Perasaan cemas sering muncul akibat prokrastinasi individu. Tenaga kerja yang memiliki atau karyawan yang memiliki sifat prokrastinasi mempunyai persepsi kecemasan dengan pekerjaannya..

Menurut Wulandari (2006), Prokrastinasi adalah suatu penundaan untuk memulai maupun untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak mendukung dalam proses penyelesaian tugas pada akhirnya dapat menimbulkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan bagi pelakunya.

Hubungan antara kecemasan dengan prokrastinasi dapat disimpulkan bahwa, kecemasan adalah perasaan takut yang timbul akibat memikirkan sesuatu yang belum tentu terjadi, sehingga timbul rasa khawatir dalam diri individu apakah mampu mengerjakan pekerjaan perusahaan tersebut.Saat karyawan mengalami kecemasan, mengakibatkan karyawan tersebut menunda pekerjaan atau lebih memilih untuk meredakan kecemasannya terlebih dahulu sehingga terjadi penundaan dalam mengerjakan tugasnya. Semakin tinggi kecemasan karyawan dalam menghadapi tugasnya, mengakibatkan karyawan tersebut tidak percaya diri,

pesimis dan mudah menyerah, serta perubahan fisiologis dan psikologis yang negatif sehingga karyawan tersebut memilih meredakan kecemasannya terlebih dahulu dan menunda penyusunan tugasnya (Yukl, 2012).

## 2.4 Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah dasar untuk melakukan sebuah penelitian dan didalamnya terkandung alat apa yang digunakan serta bagaimana prosedur pelaksanaannya. Dalam metode penelitian terdapat sejumlah langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memperoleh suatu kesimpulan yang merupakan jawaban bagi permasalahan yang diteliti. Identifikasi variabel penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

### 3.2 Identifikasi Operasional Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (X) : Kecemasan (*anxiety*)

b. Variabel Terikat (Y) : Prokrastinasi

### 3.3 Difenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebaga berikut:

1. Prokrastinasi

Prokrastinasi adalah penundaan yang sudah merupakan kebiasaan atau pola menetap yang selalu dilakukan seseorang ketika menghadapi tugas. Penundaan tersebut disebabkan oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional dalam memandang tugas, prokrastinasi biasanya berkaitan dengan takut gagal, tidak suka dengan tugas yang diberikan, menentang dan melawan kontrol, mempunyai sifat ketergantungan dan kesulitan dalam membuat keputusan, prokrastinasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa aspek yang dikemukakan oleh teori Ferrari, dkk (2003) yaitu *Perceived time*, *Intention ation*, *Emotional distress*, dan *Perceived ability*.

## 2. Kecemasan (*Anxiety*)

Kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Banyak hal yang harus dicemaskan, misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir, kondisi lingkungan dan sebagainya. Adalah normal, bahkan adaptif, untuk sedikit cemas mengenai aspek-aspek hidup tersebut. Kecemasan dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa ciri-ciri menurut teori Jeffrey S. Nevid, dkk (2012) yaitu Fisik, Behavioral, dan Kognitif.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia di PTPN II Tanjung Morawa yang berjumlah sebanyak 54 karyawan.

#### 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau perwakilan populasi yang akan diteliti tersebut. Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan



harus dilakukan dengan teknik-teknik tertentu sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik total sampling, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019), penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek atau responden pemberi informasi. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia di PTPN II Tanjung Morawa yang berjumlah 54 orang.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016) Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi(2004) Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar, (2011) Skala yaitu berupa indikator-indikator perilaku yang dihimpun guna pengungkapan data bukan faktual. Pengukuran skala bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kecemasan dengan Prokrastinasi.

Subjek dalam penelitian ini akan memilih suatu jawaban yang dapat menggambarkan dirinya atau yang paling mendekati dirinya. Skala yang digunakan disini adalah tipe skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Pernyataan yang digunakan bersifat langsung dan tertutup. Bersifat langsung karna di isi langsung oleh responden atau tidak dapat diwakili. Bersifat tertutup karena pertanyaan yang disusun oleh peneliti mempunyai jawaban yang telah diberikan. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

## 1. Skala Prokrastinasi

Menurut Wood (2009) Prokrastinasi memiliki empat aspek yaitu: *Perceived time, Intention ation, Emotional distress, dan Perceived ability.*

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

## 2. Skala Kecemasan (*Anxiety*)

Jeffrey S. Nevid, dkk (2012) kecemasan memiliki ciri-ciri yaitu :

- a. Fisk
- b. Behavioral
- c. Kognitif

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian valid dan *reliable* adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Siregar (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Arikunto (2010) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson,

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih

terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010). Analisis reliabilitas skala dapat dipakai metode *Alpha Cronbanch's*.

### 3.7 Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependenyang bersifat interval atau rasio. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan analisis data SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0 for windows

Sebelum hipotesis di uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabelterikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dalam penelitian ini pada karyawan yang memiliki prokrastinasi yang tergolong pada kategori tinggi, analisis korelasi  $r_{xy} = 0,723$  dengan nilai  $p = 0,000 < 0,01$  diketahui adanya hubungan yang positif antara kecemasan dengan prokrastinasi. Semakin tinggi kecemasan maka akan semakin tinggi pula prokrastinasi. Sebaliknya apabila semakin rendah kecemasan maka semakin rendah juga prokrastinasi.
2. Sumbangan efektif kecemasan sebesar 52,3% pada prokrastinasi yang mana 27,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dimaksud seperti, *on time*, *time management*, mengadakan seminar, dan bertanggung jawab atas tugas.
3. Hasil analisis menunjukkan kategorisasi kecemasan dan prokrastinasi tinggi dan rendah. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata empirik 60,33 dan nilai rata-rata hipotetik ialah 47,5 dengan SD sebesar 8,12. Nilai rata-rata empirik pada



prokrastinasi ialah 52,13 dan nilai rata-rata hipotetik ialah 42,5 dengan nilai SD sebesar 7,27.

## 5.2 Saran

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

### 1. Saran Kepada Karyawan

Saran kepada karyawan sumber daya manusia yaitu dimana banyaknya karyawan yang memiliki prokrastinasi didalam perusahaan, membuat perusahaan berdampak negatif, jadi perlunya karyawan disiplin, *on time*, dan *time management*. untuk mengubah pribadinya agar tidak menunda-nunda pekerjaan agar selalu memperhatikan dan menganggaap setiap tugas merupakan tanggung jawab sebagai karyawan.

### 2. Saran untuk lembaga PTPN II Tanjung Morawa

Saran kepada lembaga PTPN II perlunya melakukan seminar, mengadakan *Training*, *Outbound*, supaya tidak adanya karyawan yang memiliki prokrastinasi melalui ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru serta stimulus positif yang dapat memberikan kebiasaan baru bagi prokrastinator agar mengubah kebiasaannya menjadi tidak melakukan prokrastinasi lagi. Sehingga akan lebih memudahkan mereka dipekerjaan, dan menghindarkan dari kerugian akibat prokrastinasi.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar turut memperhatikan faktor lain yang memiliki keterkaitan dan hubungan antara kecemasan dengan prokrastinasi, faktor tersebut seperti kecemasan, *self depreciattion*, pencari kesenangan, tidak teraturnya waktu, pendekatan yang lemah terhadap tugas, kurangnya pernyataan yang tegas, serta setres dan kelelahan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alloy, L. B., Riskind, J. H., & Manos, M. J. (2004). Stress and Physical Disorder. In : Abnormal Psychology (9th). New York: McGraw-Hill.
- Azwar. S. (2006). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abdullah M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmaini, Dini. (2010). Perbedaan Prokrastinasi Akademik Antara Mahasiswa yang Aktif dengan yang Tidak Aktif dalam Organisasi Kemahasiswaan PEMA USU . Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Azwar, S. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Burka, J and Yuen L. (2008). Procrastination why you do it, what to do about it now. Cambridge: Da Po Press.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Cooper CL & Quick JC. (2017). The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice, First Edition. Wiley-Blackwell United States.
- Chu A.H.S & Choi, J.N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. The Journal of Social Psychology. 145(3), page 245-264
- Conroy, D. E., & Elliot, A. J. (2004). Fear of failure and achievement goals in sport: Addressing the issue of the chicken and the egg. Anxiety, Stress & Coping, 17 (3), 271-285
- Davison, G.C., Neale J.M., &Kring A.M. (2004). *Psikologi Abnormal Edisi ke-9*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Halgin, Richard P. (2012). Psikologi Abnormal Perspektif Klinis pada Ggngguan Psikologis. Jakarta: Salemba Humanika.
- Handoko TH. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. BPFE Yogyakarta.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Lay, C. (1986) At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Psychology*, 20, 474-495.
- Lazarus RS & Folkman S. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer. New York.
- Nevid, J.S, Rathus, S.A., & Greene B. (2005). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Jakarta : Andi
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajawali Pers
- Roghani, L., Aghahoseini, T & Yazdani, F. (2015). The relationship between the academic procrastination and the academic self-efficacy academic achievements in female high school students in Isfahan in the 2013-2014 academic year. *Journal Management Sciences*, (Online), 1(12): 385-390, (<https://pdfs.semanticscholar.org>), diakses pada 18 Maret 2019.
- Suryani & Hendryadi, (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Riadi, Muchlisin. (2021). *Prokrastinasi Akademik (Pengertian, Aspek, Ciri, Jenis dan Faktor Penyebab)*. Diakses pada 5/17/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/03/prokrastinasi.html>.
- Santoso, Singgih. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: PT. ELEK Media Komputindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Drs.Danang. (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- Schouwenberg, H. C. (1995). *Academic Procrastination: Theoretical notions, measurement and research*. New York: Plenum Press.
- Siagian, Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Thompson, J. H. (2014). The Role of Self Esteem and Self Efficacy in Moderating the Effect of Workplace Stress on Depression, Anxiety, and Stress. *Australian Journal of Organisational Psychology*, 7.
- Wijaya KMI. (2018). Kecemasan, Percaya Diri Dan Motivasi Berprestasi Atlet Ukm Bulutangkis. *Jurnal Penjakora*, 5(1), 36-46.



**LAMPIRAN**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**





### **Petunjuk Pengisian Identitas Responden:**

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

### **Petunjuk Pengisian Angket**

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda silang (x) di kolom yang tepat.

**Skala Kecemasan (X)**

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya panik melihat berita mengenai berbagai permasalahan di dunia kerja				
2	Membayangkan tingkat persaingan didunia kerja membuat saya gelisah				
3	Saya tidak resah saat memasuki dunia kerja				
4	Ketatnya seleksi dalam penerimaan karyawan membuat saya panik				
5	Saya mudah tersinggung apabila orang lain meragukan kemampuan saya tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan				
6	Saya selalu berfikir akan gagal daripada berhasil				
7	Saya selalu berfikir positif tentang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
8	Saya kurang mampu menyelesaikan persoalan yang saya hadapi				
9	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah sulit				
10	Jika memiliki masalah, saya berusaha menyelesaikan sendiri				
11	Saya sangat mampu untuk mencari solusi dari masalah yang saya hadapi				
12	Meskipun akan ada pekerjaan yang sulit, kepala saya tidak pernah merasa pusing				
13	Saya selalu berfikir akan gagal daripada berhasil				
14	Ketika saya grogi telapak tangan saya langsung mengeluarkan keringat				
15	Meskipun sedang gugup saya tidak pernah merasa cemas				
16	Saya selalu cemas jika pekerjaan saya tidak sesuai yang diinginkan perusahaan				
17	Meskipun sedang gugup tangan saya tidak pernah berkeringat				
18	Jantung saya berdebar saat saya telat mengumpulkan tugas perusahaan				
19	Saya sangat merasa cemas jika tugas saya tidak selesai				
20	Saya merasa cemas jika tugas dari perusahaan sangat banyak				

**Skala Prokrastinasi (Y)**

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya terbiasa mengerjakan tugas tepat waktu				
2	Saya menunda-nunda mengerjakan tugas dari perusahaan meskipun itu tugas sederhana				
3	Saya akan segera menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan				
4	Saya lebih memilih menunda tugas, daripada harus meninggalkan acara/kegiatan favorit saya				
5	Saya lebih suka mendahulukan bermain sosial media daripada mengerjakan tugas				
6	Saya lebih mementingkan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dari pada mengakses sosial media				
7	Saya akan tetap mengerjakan tugas walaupun sedang mengalami kesulitan dalam mengerjakannya				
8	Saya selalu yakin bisa menyelesaikan tugas tepat waktu seperti apa yang sudah saya rencanakan				
9	Saya akan lebih mudah mengerjakan tugas jika batas pengumpulannya masih lama				
10	Saya akan secepatnya menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
11	Saya lebih suka mengerjakan tugas jauh sebelum waktu pengumpulan				
12	Saya akan membiarkannya hingga menjelang batas waktu pengumpulan ketika saya tidak mendapat ide saat mengerjakan tugas				
13	Saya sering terlambat mengumpulkan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya				
14	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan petunjuk yang diberikan perusahaan				
15	Saya bekerja lebih lambat daripada waktu yang sudah saya rencanakan untuk menyelesaikan tugas				
16	Saya lebih mementingkan menyelesaikan tugas diberikan perusahaan dari pada mengakses sosial media				
17	Saya mudah tersinggung apabila oranglain meragukan kemampuan saya tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan				
18	Saya berpura-pura sibuk apabila oranglain bertanya tentang masalah pekerjaan kepada saya				
19	Saya siap menjawab semua pertanyaan dari orang sekitar tentang rencana kerja saya				
20	Saya sangat sering menunda-nunda pekerjaan				



**LAMPIRAN**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**

**Skala Kecemasan (X)**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	70
2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	61
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	73
4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	1	2	4	1	3	47
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	75
6	1	4	4	1	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	65
7	4	3	4	3	2	4	1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	3	3	4	3	62
8	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	66
9	1	1	2	1	1	4	3	4	3	1	2	2	4	4	1	1	4	4	1	1	45
10	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	56
11	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	73
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	76
13	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	71
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	69
15	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	64
16	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	2	64
17	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	67
18	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	73
19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	74
20	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	71
21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	2	70
22	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	74
24	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	55
25	3	3	1	2	1	4	3	3	1	2	1	3	2	4	1	3	3	2	3	1	46
26	4	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	63
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	71
28	4	4	4	2	2	3	3	3	4	2	1	4	4	3	2	4	3	3	4	3	62
29	2	3	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	1	3	3	3	3	2	58
30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	73
31	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	2	53
32	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	58
33	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	70
34	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	58
35	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	69
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	76
37	2	3	1	3	1	4	4	4	1	3	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	50
38	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	65
39	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	62
40	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	56
41	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	61
42	3	4	4	1	1	2	1	4	4	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	46
43	2	3	4	2	1	3	3	3	4	2	4	2	3	2	1	4	2	4	4	4	57
44	4	1	4	1	1	4	3	4	4	1	2	4	4	4	1	1	4	4	1	2	54
45	4	2	4	3	2	1	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	59
46	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	59
47	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	1	3	2	4	3	3	4	4	58
48	1	2	4	4	3	1	2	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	53
49	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	3	56
50	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	62
51	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	63
52	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	3	3	2	63
53	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	2	4	3	2	4	3	4	4	4	66
54	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	62

Skala Prokrastinasi (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68
2	2	2	4	3	3	4	2	1	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	58
3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	70
4	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	3	3	3	2	4	4	49
5	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71
6	2	1	2	4	4	1	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	60
7	1	3	4	4	3	4	3	1	2	4	1	4	3	3	1	1	4	1	3	1	51
8	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	62
9	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	2	3	4	1	4	4	53
10	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	54
11	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71
12	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71
13	2	4	3	3	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	67
14	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	73
15	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	60
16	3	2	3	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	67
17	2	2	4	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	2	62
18	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	73
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	74
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	74
21	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	66
22	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	73
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	75
24	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	57
25	1	2	4	4	3	3	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	53
26	2	1	1	4	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	59
27	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	66
28	2	2	2	3	2	4	4	1	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	53
29	1	2	4	4	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	2	4	4	1	2	3	54
30	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	1	65
31	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	54
32	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	53
33	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	68
34	2	2	4	4	2	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	55
35	2	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	65
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	74
37	1	3	4	4	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	4	4	1	4	3	54
38	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	63
39	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	1	1	55
40	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	56
41	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
42	1	1	3	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	3	4	1	4	1	2	4	45
43	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	4	4	3	3	1	3	4	51
44	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	3	3	4	1	1	2	52
45	2	3	4	1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	1	4	2	2	3	4	57
46	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	50
47	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	53
48	3	4	4	1	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52
49	2	2	4	3	4	3	3	3	1	2	2	3	4	3	1	3	4	2	3	3	55
50	2	4	1	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	58
51	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	56
52	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	57
53	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	62
54	4	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	56



**LAMPIRAN**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Skala Kecemasan (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	20

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	59.7963	60.958	.479	.845
X2	59.7222	60.733	.569	.841
X3	59.2407	64.564	.375	.849
X4	60.2037	60.467	.501	.844
X5	61.0000	64.906	.406	.848
X6	59.5926	63.416	.399	.848
X7	59.6296	62.766	.475	.845
X8	59.4815	65.085	.368	.849
X9	59.2593	65.215	.326	.850
X10	60.1667	59.953	.546	.841
X11	60.3333	65.962	.142	.860
X12	59.7963	61.448	.483	.844
X13	59.6667	60.981	.509	.843
X14	59.7222	61.978	.443	.846
X15	61.0926	65.142	.400	.848
X16	59.5370	59.763	.682	.836
X17	59.6667	64.491	.331	.850
X18	59.4815	65.424	.382	.849
X19	59.5556	59.686	.690	.836
X20	60.0556	63.186	.324	.852

**Skala Prokrastinasi (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.826	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	58.5556	60.252	.385	.820
Y2	57.7593	57.205	.429	.817
Y3	57.3148	59.956	.256	.827
Y4	57.1481	59.223	.384	.819
Y5	57.2778	58.318	.447	.816
Y6	57.3519	57.440	.423	.818
Y7	57.2778	57.525	.482	.814
Y8	58.2593	61.064	.116	.839
Y9	57.2222	56.289	.541	.811
Y10	57.2778	57.412	.462	.815
Y11	58.6481	60.308	.449	.818
Y12	57.0926	57.406	.520	.813
Y13	57.2778	58.318	.464	.816
Y14	57.0370	60.414	.453	.818
Y15	57.6667	60.755	.188	.831
Y16	57.1852	57.022	.603	.809
Y17	57.0370	60.451	.392	.820
Y18	58.5741	60.513	.391	.820
Y19	57.1481	57.525	.532	.812
Y20	57.4444	57.761	.387	.820

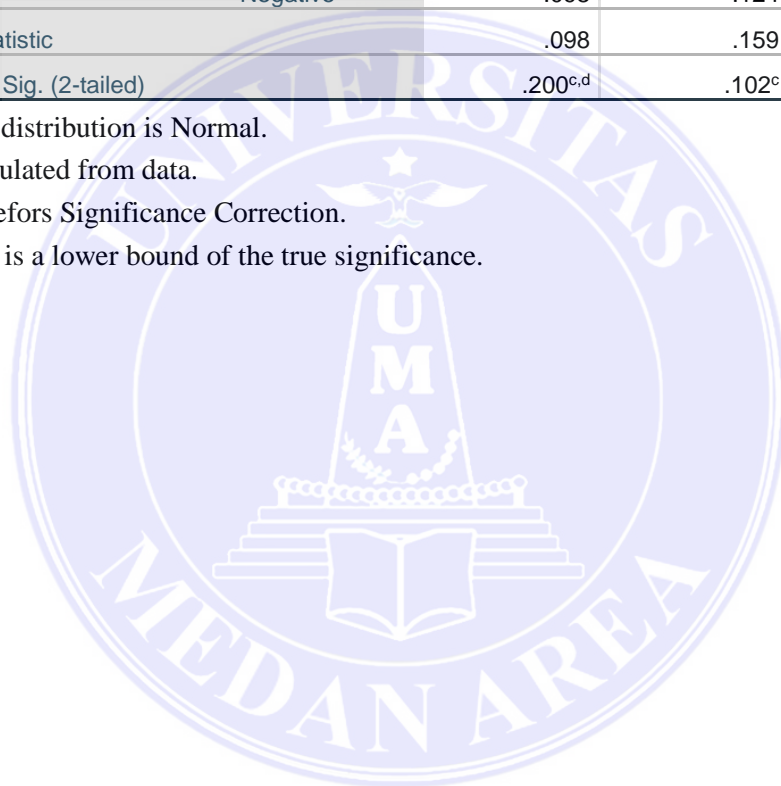


## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecemasan	Prokrastinasi
N		54	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.3333	52.1296
	Std. Deviation	8.12172	7.27115
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.159
	Positive	.060	.159
	Negative	-.098	-.124
Test Statistic		.098	.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.102 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



## Hasil Uji Linearitas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prokrastinasi * Kecemasan	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prokrastinasi * Kecemasan	Between Groups	(Combined) Linearity	2600.376	26	100.014	13.387	.000
		Deviation from Linearity	2385.188	1	2385.188	319.260	.000
			215.187	25	8.607	1.152	.358
	Within Groups		201.717	27	7.471		
Total			2802.093	53			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prokrastinasi * Kecemasan	.723	.523	.963	.928

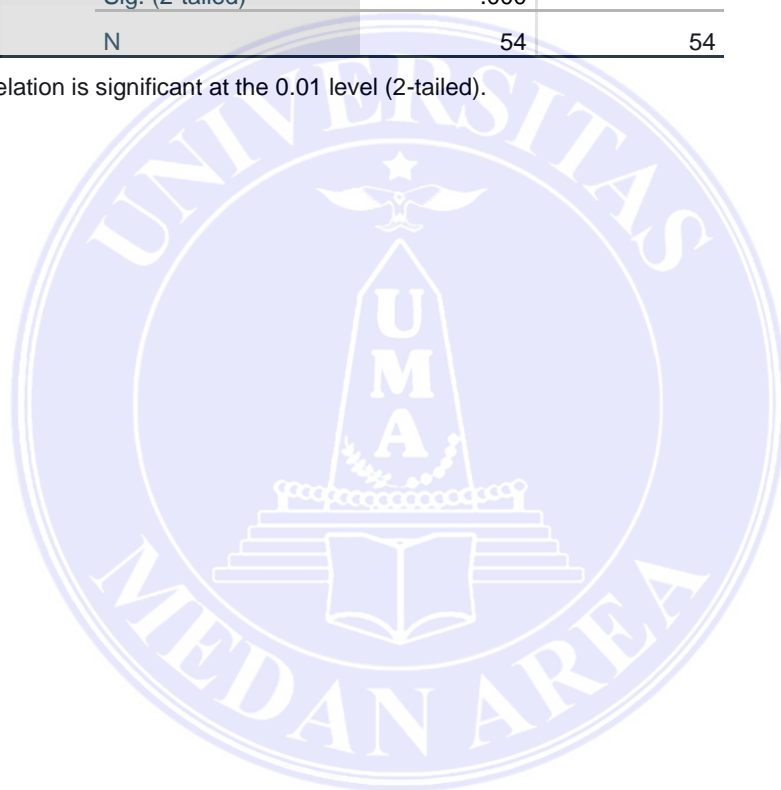




## Hasil Uji Korelasi

		Kecemasan	Prokrastinasi
Kecemasan	Pearson Correlation	1	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Prokrastinasi	Pearson Correlation	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

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





**SURAT KETERANGAN IZIN  
PENELITIAN  
DAN SURAT KETERANGAN BUKTI  
PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)3/10/23



# 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 506/FPSI/01.10/III/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

06 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Kabag SDM  
PTPN II Tanjung Morawa  
di  
Tempat

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

Nama : Mili Utet Sagala  
NPM : 198600005  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PTPN II Tanjung Morawa, Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16 Tanjung Morawa guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prokrastinasi Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa".

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



**Dr. H. H. H. H., S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip







Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa– 20362  
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061) 7940233  
Telp. : (061) 7940055  
Email : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

Tanjung Morawa, 17 Mei 2023

Nomor : 2.6 / X / 315 / V / 2023  
Lampiran : -  
Hal : **PENDIDIKAN**  
Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
Jl. Kolam No. 1 Medan

Menghunjuk surat Saudara Nomor : 506/FPSP/01.10/III/2023 tanggal 06 Maret 2023 perihal Penelitian atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Judul Tugas Akhir
1	Mili Utet Sagala	198600005	Hubungan Antara Kecemasan dengan Prokrastinasi Karyawan PTPN II Tanjung Morawa

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 23 Mei s/d 22 Juni 2023 dengan ketentuan tetap mematuhi *Protokol COVID-19* yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Penelitian selama di Bagian Sumber Daya Manusia yang diketahui oleh Kepala Bagian. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Penelitian ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

**PT Perkebunan Nusantara II**  
Bagian Sumber Daya Manusia,



**Dedy Gurning**  
Kepala Bagian

**AKHLAK** – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif