BRPKM
Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental
http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM
e-ISSN: 2776-1851

ARTIKEL PENELITIAN

Perilaku Prokrastinasi: Berbasis Performansi Kerja

ALBERT ADITYAS & CHOLICHUL HADI*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK
Prokrastinasi merupakan tendensi perilaku yang intens untuk menunda suatu pekerjaan pada jangka waktu singkat maupun panjang, yang dapat mengakibatkan suatu hal yang buruk. Keadaan yang buruk pada penelitian ini dimaksudkan untuk individu itu sendiri maupun performa yang dimiliki sebagai bagian dari suatu organisasi. Perilaku prokrastinasi seseorang dapat menurunkan performa seseorang, efektivitas kerja organisasi, dan juga dapat menjadi sumber stres bagi anggota lain yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kaitan antara perilaku prokrastinasi individu dengan performa yang dimiliki dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan *Irrational Procrastination Scale* (IPS) untuk mengukur kecenderungan perilaku prokrastinasi. Partisipan pada penelitian berfokus pada karyawan aktif bekerja, dan memiliki pengalaman selama minimal 1 tahun.

Kata kunci: *irrational procrastination scale, performansi kerja, prokrastinasi*

ABSTRACT
Procrastination is an intense behavior tendency to delay a task or a job for both short or long periods, which can create bad situations. Bad situations mentioned in this research are neither for the employee itself and for the organization widely. Procrastination could decrease employee's performance, organization effectiveness, and also could create stress conditions for others. The purpose of this research is to see the relation between an employee's procrastination behavior with their performance in organization. This research used Irrational Procrastination Scale (IPS) to measure the procrastination behavior tendency. Participant of this research is focused on employee that currently active in an organization, and has minimum a year of service.

Keywords: *irrational procrastination scale, procrastination, work performance*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 328, Vol. 2(1), 324-329
*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id**

Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Beberapa tahun belakangan, studi yang dilakukan untuk mengkaji mengenai perilaku prokrastinasi telah banyak dilakukan. Prokrastinasi merupakan suatu perilaku menunda beberapa aktivitas, yang sebenarnya dapat membantu individu dalam menyelesaikan tugas agar hasilnya lebih memuaskan (Ellis & Knaus, 1977 dalam Galve, 1990). Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Ellis & Knaus dan Harris & Sutton (1977; 1983 dalam Galve, 1990), menyatakan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku meninggalkan suatu tugas yang diberikan oleh atasan, dimana seharusnya tugas tersebut diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Lebih lanjut Harris dkk. (1983 dalam Galve, 1990) mengatakan ada beberapa situasi yang dapat menyebabkan seorang individu memunculkan perilaku prokrastinasi, yaitu: (a) jenis tugas yang diberikan oleh atasan, (b) hubungan yang dimiliki dengan atasan bersangkutan, dan (c) hubungan antara individu dengan organisasi. pada sebuah organisasi, terlebih organisasi yang memiliki output berupa produk barang maupun jasa, perilaku prokrastinasi dari anggotanya akan dapat berpengaruh pada keseluruhan rangkaian proses yang ada di dalam organisasi tersebut. hal itu disebabkan perilaku prokrastinasi dapat menurunkan performa individu dan efektivitas organisasi, selain itu bisa juga menjadi sumber stress bagi anggota lain yang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan sejarah, prokrastinasi berasal dari bahasa latin, *pro* yang berarti "maju", dan *crastinus* yang berarti "besok". Jadi prokrastinasi adalah lebih suka melakukan tugas pada esok hari (Steel, 2007 dalam Prayitno, 2013). Dalam suatu penelitian, Solomon & Rothblum (1984 dalam Steel, 2007) mengatakan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku menunda pekerjaan, akibat dari suatu pengalaman personal yang tidak menyenangkan, pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferrari dkk. (2018), yang menyatakan bahwa prokrastinasi merupakan suatu tendensi menunda akibat dari pengalaman yang kurang menyenangkan. Dalam suatu pekerjaan, perilaku kurang menyenangkan itu bisa timbul dari lingkungan, seperti yang dikatakan oleh Harris dkk. (1983 dalam Galve, 1990). Dalam penelitiannya, bahwa pengaruh eksternal individu dalam organisasi dapat menjadi pemicu munculnya perilaku prokrastinasi.

Akibat dari perilaku prokrastinasi berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan dapat berupa: kecemasan (Spada dkk., 2006), rendahnya kepercayaan diri dan dorongan (Klassen dkk., 2008), dan rendahnya tingkat kepedulian (Rothblum dkk., 1984; dalam Steel, 2007).

Perilaku prokrastinasi selain memiliki banyak definisi negatif, juga memiliki arti yang positif. Seperti yang diungkapkan oleh O' Donoghue & Rabin (1999 dalam Steel, 2007) bahwa individu yang memunculkan perilaku prokrastinasi dan secara sadar membuat *deadline* pribadi atas pengerjaan suatu tugas, dapat menjadikannya sebagai sebuah strategi dan merupakan suatu yang masuk akal. Hal itu diperkuat dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa perilaku prokrastinasi merupakan fungsi sementara waktu untuk melepaskan diri dari stres (Tice & Baumeister, 1997 dalam Steel, 2007), dan sebuah strategi untuk memperbaiki mood sementara waktu (Tice dkk., 2001 dalam Steel, 2007).

Penelitian ini, akan menggunakan alat ukur *Irrational Procrastination Scale* (Steel, 2011; Prayitno, 2013). Penggunaan skala IPS dikarenakan skala tersebut sudah cukup untuk mengukur perilaku prokrastinasi dibandingkan dengan skala yang sebelumnya (Steel, 2002; Prayitno, 2013).

Performansi kerja seorang karyawan dapat mengalami perubahan, dan merupakan suatu hal yang dinamis (Zyphur dkk., 2008). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa kerja karyawan adalah tuntutan perusahaan yang menginginkan karyawan bekerja secara benar (Campbell, 1990 dalam June & Mahmood, 2011). Menambahkan mengenai performa tersebut, Spector (2008) mengatakan

bahwa Kemampuan, motivasi dan kebijakan perusahaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. Faktor pembentuk adalah kemampuan dan motivasi karyawan, sedangkan faktor penghalangnya adalah kebijakan perusahaan itu sendiri.

Sebuah penelitian mengenai performa kerja dilakukan oleh Mulyani (2010) mengatakan bahwa pada kompetisi tingkat global perusahaan membutuhkan karyawan dengan performa kerja tinggi dari karyawannya. Penilaian performa dapat dilihat dari karyawan yang berhubungan langsung dengan klien ataupun *customer*. Selain penting untuk kesuksesan organisasi, performa kerja baik juga penting untuk karyawan (Mulyani, 2010). Performa kerja merupakan hal yang dapat diobservasi dan diukur, karena didalamnya memuat efisiensi dan kemampuan karyawan dalam pengerjaan dan penyelesaian tugas (Campbell dkk., 1993 dalam Halim dkk., 2011). Namun, didalamnya terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi, salah satunya adalah perilaku prokrastinasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dalam pengambilan data. Metode penelitian ini bertujuan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak memerlukan kelompok kontrol (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode ini mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan-tingkatan yang berada dalam suatu populasi. Pengambilan data menggunakan skala dan disebarkan menggunakan media *online*, menggunakan *form online*.

Partisipan

Penelitian ini berfokus pada partisipan yang masih aktif bekerja dan memiliki pengalaman dalam perusahaannya minimal 1 tahun. Pemilihan partisipan didasarkan pada tujuan penelitian yaitu ingin melihat hubungan antara perilaku prokrastinasi seorang karyawan dengan performansi kerja yang dimiliki. Pengambilan data menggunakan IPS yang sebelumnya digunakan oleh Steel, kemudian pengukuran performansi kerja menggunakan alat ukur berdasarkan dimensi performansi kerja yang diungkapkan oleh Gomes (2001 dalam UPI, n.d.). Skala penelitian yang dikirimkan pada partisipan penelitian disamping berisi mengenai alat ukur juga menyertakan lembar pernyataan bahwa pengisian data dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Partisipan yang berhasil dikumpulkan datanya dalam penelitian ini sejumlah 58 orang, dengan masa kerja minimal 12 bulan di tempat bekerjanya. Retang usia partisipan adalah 23-43 tahun. Partisipan yang merespon berasal dari industri retail (63,79%) dan manufaktur (36,21%).

Alat Ukur

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, IPS memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* cukup baik (α=.74), hal ini menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel untuk digunakan (Prayitno, 2013). Sedangkan skala performansi kerja menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sangat baik (α=.92) yang menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur performansi kinerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari pengolahan data yang berasal dari partisipan didapati nilai koefisien reliabilitas untuk 9 aitem pada skala IPS menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* menujukkan nilai reliabilitas sebesar (α=0,62; *M*=26,97; *SD*= 4,10). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa skala ini reliabel untuk mengukur perilaku prokrastinasi seorang karyawan. Sedangkan pada skala performansi kerja, dilakukan pengukuran dengan teknik *Cronbach's Alpha* menunjukkan reliabilitas sangat baik (α=0,91; *M*=18,79; *SD*=3,40). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur korelasi perilaku prokrastinasi dengan performa karyawan, hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pola hubungan negatif (r=-.66); $p < 0.05$.

DISKUSI

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa *Irrational Procrastination Scale* merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prokrastinasi seseorang, dimana data penelitian ini difokuskan pada karyawan aktif bekerja. Seperti diungkapkan oleh Steel bahwa perilaku prokrastinasi adalah perilaku menunda pekerjaan sampai keesokan harinya (2007), pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan secara sadar dan aktif melakukan perilaku prokrastinasi di dalam jam kerja, yang mana hal tersebut dapat juga mempengaruhi mereka dalam pengambilan suatu keputusan (O'Neill dkk, 2014 dalam Mashal, 2017). Selain itu hasil dari penelitian ini memperkuat pernyataan yang menyatakan bahwa perilaku prokrastinasi dapat menyebabkan seseorang tertinggal secara prestasi dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain (Jagyasi, 2017). Kemudian dikatakan juga bahwa perilaku ini dapat muncul karena faktor lingkungan. Hal yang dapat terlihat dari seseorang yang melakukan perilaku prokrastinasi adalah melalui performansi kinerja yang ditunjukkan untuk unit kerja maupun organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku prokrastinasi tinggi atau cenderung sering untuk melakukan perilaku prokrastinasi akan memiliki kecenderungan memiliki performansi kinerja yang rendah. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki perilaku prokrastinasi rendah, akan cenderung dapat menunjukkan performansi kinerja yang lebih baik. Kondisi tersebut diperkuat dari hasil penelitian ini dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif atau hubungan terbalik antara kedua variabel.

SIMPULAN

Dari penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku prokrastinasi seorang karyawan dapat muncul karena faktor internal, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri, dan faktor eksternal atau faktor lingkungan. Kemudian perilaku prokrastinasi ini memiliki hubungan yang terbalik dengan performansi kerja karyawan, artinya apabila seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku prokrastinasi yang tinggi, dia akan memiliki performansi kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya.

Saran untuk penelitian berikutnya adalah agar mencoba memperhatikan partisipan penelitian, dalam hal jenis industri yang akan menjadi target atau sasaran. Selain itu perlu diperhatikan juga jabatan dari tiap partisipan.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Albert Adityas dan Cholichul Hadi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

Ferrari, J.R. (2018). Introduction to "Procrastination, Clutter and Hoarding". *Current Psychology (37)*, 424 – 425. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9803-0

Galue, A. J. (1990). Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work-related information and experience: An investigation of procrastination behavior at work (Doctoral dissertation, Tulane University).

Gustavson, D. E., du Pont, A., Hatoum, A. S., Rhee, S. H., Kremen, W. S., Hewitt, J. K., & Friedman, N. P. (2017). Genetic and Environmental Associations Between Procrastination and Internalizing or Externalizing Psychopathology. *Clinical Psychological Science*, *5*(5), 798-815. https://doi.org/10.1177%2F2167702617706084

Halim, F. W., Zaina, A., Khairudin, R., Shahrazad, W. S., Nasir, R., & Fatimah, O. (2011). Emotional Stability and Conscientiousness as Predictors toward Job Performance. *Pertanika J. Soc. Sci & Hum.*, *19*, 139-145.

Jagyasi, P. (2017). Stop Waiting for Signs Ways to Stop Procrastination Now. Diakses dari https://drprem.com/life/stop-procrastination-now

June, S., & Mahmood, R. (2011). The Relationship between Person–job Fit and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SME's in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities, and Technology*, *1*(2), 96–105.

Klassen, R. M., Krawchuk, L. L., Lynch, S. L., & Rajani, S. (2008). Procrastination and Motivation of Undergraduates with Learning Disabilities: A Mixed-Methode Inquiry. *Learning Disabilities Research & Practice*, 23(*3*), 137 – 147. https://doi.org/10.1111/j.1540-5826.2008.00271.x

Mashal, H. (2017). Uncontrolled Workplace Breaks and Productivity. (Doctoral dissertation, Walden University). https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3309

Mulyani, S. (2010). Kemampuan Intelektual, Kebutuhan Berprestasi dan performansi Kerja di Perusahaan Alat Berat. *Humanitas*,*7*(1), 76-88.

Prayitno, G. E., Siaputra, I. B., & Lasmono, H. K. (2013). alidasi alat ukur irrational procrastination scale(Ips). *CALYPTRA*, 2(1), 1–7. https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/435

Zyphur, M. J., Chaturvedi, S., & Arvey, R. D. (2008). Job Performance Over Time Is a Function of Latent Trajectories and Previous Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(*1*), 217 – 224. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.217

Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology* (5th ed). John Wiley & Sons, Inc.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(*1*), 65 – 94. https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research and Development*. Alfabeta.

UPI. (n.d.). *Makalah Kinerja*. Diakses dari file.upi.eduDirektoriFPEB.