

Pengaruh Kesadaran Diri dan Pengendalian Diri terhadap Prokrastinasi Kerja *Frontliner* Bank X di Jakarta

Hannissa Iwma Tasya¹, Arie Rihardini Sundari²
Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Email: tasyaiwma@gmail.com¹, rihardiniars@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja pada *Frontliner* Bank X di Jakarta. Tindakan menarik diri dari pekerjaan dengan terlibat dalam aktivitas waktu luang saat masih jam kerja disebut dengan prokrastinasi kerja. Seorang prokrastinator menghindari tugas yang menjadi kewajibannya dan berdampak negatif bagi dirinya dan bagi tim kerjanya. Dampaknya adalah terjadi keterlambatan dalam pekerjaan secara keseluruhan dan rendahnya produktivitas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik *census sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan model skala *likert*, yaitu skala kesadaran diri, skala pengendalian diri, dan skala prokrastinasi kerja. Penelitian ini mengolah data menggunakan JASP versi 0.16.3.0 *for windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja pada *frontliner* Bank X di Jakarta. Temuan lapangan menunjukkan bahwa prokrastinasi kerja pada kategori sedang, oleh karenanya disarankan untuk menekan prokrastinasi kerja dengan menyadari dan mengendalikan diri secara utuh akan tugas dan tanggung jawab *frontliner* dalam menangani nasabah, demi tercapainya kinerja yang prima.

Kata Kunci : Kesadaran Diri, Pengendalian Diri, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-awareness and self-control on work procrastination at Frontliner Bank X in Jakarta. The act of withdrawing from work by engaging in free time activities while still working hours is called work procrastination. A procrastinator avoids the duties that are his responsibility and has a negative impact on himself and his work team. The impact is delays in work as a whole and low productivity. The sample in this study was 35 people using the census sampling technique. The data collection method uses the Likert scale model, namely the self-awareness scale, self-control scale, and work procrastination scale. This study processes data using JASP version 0.16.3.0 for windows. The results of the data analysis show that there is an effect of self-awareness and self-control on work procrastination at the frontliner of Bank X in Jakarta. The field findings show that work procrastination is in the moderate category, therefore it is advisable to suppress work procrastination by being fully aware and fully controlling the duties and responsibilities of the frontliners in handling customers, in order to achieve excellent performance.

Keywords: Self Awareness, Self Control and Procrastination Work

1. PENDAHULUAN

Individu yang melakukan perilaku *procrastination* disebut dengan sebagai *procrastinators*. Menurut Ferrari (2001) Prokrastinasi adalah suatu kecenderungan untuk menunda dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas dengan tepat. Seorang prokrastinator menghindari tugas yang menjadi kewajibannya dan berdampak negatif bagi dirinya dan bagi tim kerjanya. Prokrastinator akan merasa stres, cemas dan merasa bersalah, dalam arti kesehatan mental terganggu jika melakukan prokrastinasi, (Rozenal & Calbring, 2014). Workplace Procrastination (WP) berdampak pada aktivitas perusahaan, terlebih Hierarchical Career Plateu (HCP) Uysal dan Yilmaz (dalam Asio & Riego de Dios, 2021). Tujuan penelitian ini berfokus pada prokrastinasi kerja karyawan.

Prokrastinasi yang penulis dapatkan berdasarkan pengamatan dan wawancara terbatas, terjadi pada beberapa *Frontliner*, yaitu penundaan di dalam melakukan tugas pada saat jam kerja. Prokrastinasi yang dilakukan terjadi pada saat tidak sedang melayani nasabah, yaitu terlalu fokus dalam bermain *handphone* atau *gadget*, terlalu fokus dengan *social media* (*Tiktok*, *Instagram*), terlalu fokus dalam bermain *game*, terdapat kecenderungan dalam mengerjakan aktivitas lain yang lebih dipandang untuk hiburan dan bersenang – senang. Sementara selain melayani nasabah masih ada pekerjaan lainnya, yaitu melakukan *regist* harian, melakukan penelfonan nasabah untuk mengaktifkan *mobile banking*, namun kewajiban tersebut ditunda. Dampaknya adalah terjadi keterlambatan dalam pekerjaan secara keseluruhan dan rendahnya produktivitas.

Ditemukan pula dalam penelitian Kastiya dan Sharma, (dalam Asio & Riego de Dios, 2021) bahwa prokrastinasi kerja yang dilakukan karyawan milenial terkait secara positif dengan kecanduan internet-media sosial.

Kondisi tersebut di atas diduga disebabkan oleh kesadaran diri dan pengendalian diri yang rendah dari karyawan untuk menahan diri terhadap aktivitas menghibur (membuka media sosial di *handphone*) secara sengaja. Penundaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya, akan berdampak terlambatnya *deadline* pekerjaan yang lain. Berdasarkan pada permasalahan tersebut, penulis akan memfokuskan penelitian pada pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja karyawan.

Prokrastinasi dapat dilakukan pada beberapa jenis pekerjaan. Peterson, (dalam Ghuftron & Risnawita, 2010) menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan prokrastinasi hanya pada hal – hal tertentu saja atau pada semua hal, sedangkan jenis – jenis tugas yang sering ditunda yaitu pada tugas pembuatan keputusan, tugas – tugas rumah tangga, aktivitas akademik, pekerjaan kantor dan lainnya. Dalam hal ini, tugas pembuatan keputusan diduga membutuhkan kesadaran diri sebagaimana yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nguyen, Steel dan Ferrari (2013) membuktikan bahwa prokrastinator cenderung akan terlibat dalam pekerjaan yang tidak memerlukan gaya kerja tertentu, dengan empat kekuatan secara berurutan berikut: yaitu Pengaruh sosial (*social influence*) (contohnya yang membutuhkan energi), Kesadaran (*Conscientiousness*) (contohnya yang membutuhkan keteguhan atau persistensi), Prestasi atau Usaha (*Achievement/Effort*) (contohnya yang

mebutuhkan perencanaan), dan Penyesuaian (*adjustment*) (contohnya yang membutuhkan pengendalian diri). Dapat dikatakan bahwa gaya kerja yang tidak membutuhkan kesadaran atau persistensi, akan berpengaruh pada prokrastinasi seorang karyawan. Kesadaran atau persistensi ini diduga serupa dengan kesadaran diri seseorang. Artinya bahwa kesadaran diri akan mempengaruhi rendahnya prokrastinasi kerja seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ferrari, (2001), prokrastinator akan menunjukkan *task performance* yang rendah ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kesadaran diri yang obyektif. Ketika seorang karyawan meningkatkan kesadaran diri yang obyektif, kondisi ini akan berdampak pada *task performance* atau kinerja yang tinggi, dengan kata lain prokrastinasi kerjanya menurun. Klingsieck, (dalam Asio & Riego de Dios, 2021) sepakat pula, bahwa prokrastinasi kerja membahayakan kinerja karyawan.

Kesadaran diri merupakan suatu komponen dari kecerdasan emosional, Goleman (1996). Dengan kesadaran diri pada tindakan – tindakan yang akan datang di masa depan, akan menimbulkan rasa percaya diri sendiri untuk lebih giat dalam mengerjakan tugas atau akan lebih cepat selesai dalam menjalani tugas. Hal ini berarti kesadaran diri seseorang pada tugas yang harus dituntaskannya, akan memicunya untuk mempercepat kerjanya.

Sebagai karyawan sudah menjadi kewajiban dalam mengerjakan *deadline* atau tugas yang sudah diberikan, dan dapat menyelesaikan tugas atau *deadline* tersebut tanpa melakukan hal menunda –nunda. Penundaan yang dialami oleh kelompok karyawan merupakan rutinitas keseharian karyawan dengan berbagai macam tugasnya, ketika karyawan tidak berhasil

dalam melawan prokrastinasi maka kehidupan efektif sehari – hari akan terganggu dan dapat membuat karyawan tidak optimal atau tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas, karyawan akan tidak optimal jika tidak terdapat sebuah kesadaran diri serta pengendalian diri terhadap diri sendiri.

Prokrastinasi telah dipandang sebagai perwujudan dari rendahnya kontrol diri atau pengendalian diri. Pengendalian diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama terhadap prokrastinasi. Penelitian yang dilakukan oleh Boer, Hooft & Bakker, (2015) menunjukkan bahwa pengendalian diri berpengaruh secara negatif dengan Counter Productive Behaviour (CWB), dimana prokrastinasi kerja merupakan salah satu bagiannya. Seorang karyawan yang dapat mengendalikan tindakan-tindakan yang tidak produktif, tidak berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikannya, akan berpengaruh pada kerjanya. Dengan kata lain penundaan pekerjaannya teratasi.

Merujuk pada penjelasan tersebut di atas, bahwa kesadaran diri karyawan penting dalam hal meyakini setiap tugas yang dilakukannya untuk dapat dituntaskan tepat waktu tanpa terkecuali. Demikian pula pengendalian diri penting bagi karyawan untuk dapat menahan diri melakukan aktivitas selain menuntaskan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan dimilikinya kedua kemampuan tersebut, kesadaran diri dan pengendalian diri, maka diharapkan karyawan akan terhindar dari perilaku prokrastinasi kerja. Oleh karenanya, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja *Frontliner* Bank X di Jakarta.

2. METODOLOGI

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *census sampling* yang menggunakan seluruh anggota populasi dikarenakan jumlah populasi yang masih cukup terjangkau yakni sebanyak 35 orang *frontliner*. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan bentuk skala Likert, yaitu skala prokrastinasi kerja yang disusun berdasarkan pendapat Metin, Taris dan Peeters (2016), skala kesadaran diri yang disusun berdasarkan pendapat Goleman (1996), dan skala pengendalian diri yang disusun berdasarkan pendapat Tangney, Baumeister dan Boone (2004). Berdasarkan uji *content validity* dan uji reliabilitas instrumen penelitian, didapatkan 7 item valid dan $r=0,769$ dengan kategori reliabel untuk skala prokrastinasi kerja, 8 item valid dan $r=0,780$ dengan kategori reliabel untuk skala kesadaran diri, dan 13 item valid dan $r=0,828$ dengan kategori reliabel untuk skala pengendalian diri. Analisis dan pengolahan data menggunakan JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 0.16.3.0 for windows.

3. LANDASAN TEORI

3. 1. Prokrastinasi Kerja

Merujuk pada Van Erde (2000) Prokrastinasi adalah fenomena umum yang mudah dikenali sebagai salah satu perilaku yang terlibat dalam penolakan dan penghindaran suatu pekerjaan. Sementara menurut Metin, Taris & Peeters, (2016) “*Procrastination at work can be defined as putting off work related action by engaging in non work-related actions during work hours.*” Dikatakan bahwa prokrastinasi kerja dapat diartikan sebagai tindakan menarik diri dari pekerjaan dengan terlibat dalam aktivitas waktu luang saat masih jam kerja.

Menurut Silver, (dalam Ferrari dkk, 1995), seorang yang melakukan penundaan dalam mengerjakan tugas bukan bermaksud untuk menghindari atau tidak mau mengerjakan tugas yang dihadapi. Namun, hanya menunda dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghabiskan waktu yang sudah ditentukan dan berdampak tidak berhasil dalam mengumpulkan tugas dengan tepat waktu. Menurut Lay (dalam Ferrari dkk, 1995) prokrastinasi merupakan sebuah kecenderungan irrasional untuk menunda tugas yang harus diselesaikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja merupakan penundaan tugas – tugas yang dilakukan di kantor secara sengaja dan dilakukan secara berulang – ulang terhadap tugas kantor yang tidak disukai, serta terdapat kecenderungan irasional untuk menunda tugas kantor tanpa memperlumahkan alasan penundaan tersebut, dan menimbulkan risiko negatif terhadap kinerja karyawan.

Ferrari (dalam Ghuffron dan Risnawita, 2010) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati dengan ciri – ciri tertentu:

- 1) Penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas.

Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas yang dihadapi. Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapi harus segera diselesaikan. Akan tetapi, dia menunda – nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas.

- 2) Keterlambatan dalam mengerjakan tugas .

Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas. Seseorang

prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan.

- 3) Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.

Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi *deadline* yang telah ditentukan.

- 4) Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan.

Melakukan aktivitas yang lain lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya. Akan tetapi, menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan.

Dimensi prokrastinasi kerja menurut Metin, Taris dan Peeters (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) *Soldiering* yaitu melakukan kegiatan di luar jaringan (*offline*) Seperti rehat kopi yang lama, bergosip dan melamun.
- 2) *Cyber-slacking* yaitu melakukan kegiatan dalam jaringan (*online*) Seperti: membaca sebuah *blog* untuk kepentingan pribadi.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan eksternal (dalam Ghuftron dan Risnawita, 2010) :

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor – faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor – faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu.

a) Kondisi fisik individu

Faktor dari dalam diri individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi adalah keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu, misalnya *fatigue*. Seseorang yang mengalami *fatigue* akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi daripada yang tidak, (Millgram dalam Ferrari, Johnson, dan Mc Cown, 1995).

b) Kondisi Psikologis Individu

Menurut Millgram (dalam Ghuffron & Risnawita, 2010) *Trait* kepribadian individu yang turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya *trait* kemampuan sosial yang tercermin dalam *self regulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Motivasi yang dimiliki seseorang juga akan memengaruhi prokrastinasi secara negatif. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki individu ketika menghadapi tugas, akan semakin rendah kecenderungannya untuk prokrastinasi akademik, (Briordy dalam Ferrari, Johnson, & Mc Cown, 1995).

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang *lenient*.

a) Gaya pengasuhan orang tua

Hasil penelitian Ferrari dan Olivante (dalam Ghuftron dan Risnawita, 2010) menemukan bahwa tingkat pengasuhan otoriter ayah menyebabkan munculnya kecenderungan perilaku prokrastinasi yang kronis pada

subjek penelitian anak perempuan, sedangkan tingkat pengasuhan otoritatif ayah menghasilkan anak perempuan yang bukan prokrastinator.

Ibu yang memiliki kecenderungan melakukan tindakan *avoidance procrastination* menghasilkan anak perempuan yang memiliki kecenderungan untuk melakukan *avoidance procrastination* pula.

b) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan yang *lenient* prokrastinasi lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan. Tingkat atau level kantor yang terletak di desa ataupun kota tidak mempengaruhi perilaku prokrastinasi seseorang.

Menurut Onet (dalam Nguyen, Steel, dan Ferrari, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya prokrastinasi kerja dikelompokkan menjadi enam:

- 1) Pencapaian
Pekerjaan yang memungkinkan untuk pencapaian dan pemanfaatan kemampuan seseorang.
- 2) Kemandirian
Pekerjaan yang dapat memungkinkan kreativitas dan pribadi yang inisiatif.
- 3) Pengakuan
Pekerjaan yang membina hubungan dengan nilai dan pelayanan sosial.
- 4) Dukungan
Pekerjaan yang dapat diprediksi dan stabil, dengan supervisor yang mengelola dengan baik dan memberikan pelatihan yang sesuai.
- 5) Kondisi Kerja
Pekerjaan yang nyaman dan menyediakan berbagai pekerjaan dengan sedikit stres.

3. 2. Kesadaran Diri

Kesadaran diri menurut Mayer (dalam Goleman, 1996) berarti waspada baik terhadap suasana hati maupun pikiran seseorang tentang suasana hati. Sementara Goleman (1996) menjelaskan bahwa kesadaran diri adalah sebuah perhatian terus menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam keadaan refleksi diri ini, pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi. Kesadaran diri adalah kesadaran mengenali proses-proses mental diri sendiri atau mengenali eksistensi sebagai individu yang unik (Chaplin, 2002). Dapat diartikan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang dialami, mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya sendiri serta pikiran seseorang terhadap suasana hati.

Kesadaran diri memiliki beberapa aspek, sebagaimana dikemukakan oleh Goleman (1996), yaitu :

- 1) Pengenalan emosi, yaitu mengenali emosi sendiri dan pengaruhnya.
 - a) Mengetahui emosi mana yang sedang dirasakan seseorang dan alasannya.
 - b) Menyadari keterkaitan antara perasaan seseorang dengan yang dipikirkan, diperbuat dan dikatakan.
 - c) Mengetahui bagaimana perasaan seseorang mempengaruhi kinerja.
 - d) Mempunyai kesadaran yaitu menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran seseorang.
- 2) Penguat diri yang akurat, yaitu mengetahui sumber daya batiniah, kemampuan dan keterbatasan diri.
 - a) Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya.

- b) Menyempatkan diri untuk merenung, dan belajar dari pengalaman.
 - c) Terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima pespektif baru, dan mau terus belajar dan mengembangkan diri sendiri.
 - d) Mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas.
- 3) Kepercayaan Diri yaitu, kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri
- a) Berani tampil dan keyakinan diri; berani menyatakan “keberadaannya”.
 - b) Berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebaikan.
 - c) Tegak, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

3. 3. Pengendalian Diri

Pengendalian diri merupakan suatu kecakapan di dalam sebuah diri individu sendiri yang membaca situasi diri dan lingkungan. Menurut Ghufroon & Risnawita (2010) Pengendalian diri merupakan suatu aktivitas pembatasan tingkah laku. Pengendalian dalam tingkah laku yaitu dengan menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi untuk menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai dengan orang lain serta membuat orang lain menjadi senang.

Kemampuan seseorang untuk mengesampingkan atau mengubah respon dari dalam diri seseorang, serta menghilangkan kecenderungan melakukan suatu hal yang tidak diinginkan dan menahan diri terhadap suatu tindakan (Tangney, Baumeister, Boone, 2004).

Seseorang dapat melakukan pengontrolan diri dan tingkah laku terhadap dirinya sendiri.

Menurut Tangney, Baumeister dan Boone (2004) pengendalian diri memiliki empat dimensi, yaitu:

- a. *Achievement and Task Performance*
Achievement and Task Performance yaitu melibatkan kinerja tugas, seperti di sekolah atau di tempat kerja.
- b. *Impulse Control*
Impulse Control yaitu melibatkan perilaku kontrol diri terhadap perilaku impulsif.
- c. *Adjustment*
Adjustment yaitu sebuah perilaku kontrol diri yang melibatkan penyesuaian psikologis.
- d. *Interpersonal Relationship*
Interpersonal Relationship yaitu sebuah kontrol diri yang menyangkut hubungan interpersonal yang membuat seseorang menjadi lebih baik, pasangan yang lebih diinginkan dan dapat berkontribusi pada kesuksesan hubungan dalam berbagai cara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan (52,6%), sementara karyawan laki-laki berjumlah 18 orang. Berdasarkan uji normalitas data statistik ditemukan bahwa distribusi data untuk keseluruhan skala bersifat normal yaitu $p > 0,05$. Sedangkan, hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa skor rata-rata temuan prokrastinasi kerja karyawan berada pada kategori sedang, sementara kategori kesadaran diri dan pengendalian diri pada kategori yang tinggi. Distribusi kategori lebih lanjut tertera pada tabel 1 dan data distribusi statistik tertera pada tabel 2.

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

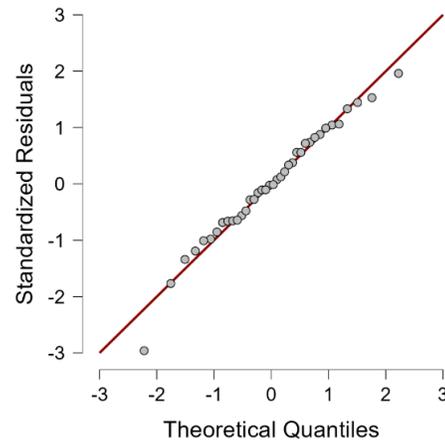
	Prokrastinasi Kerja	Kesadaran Diri	Pengendalian Diri
Valid	38	38	38
Missing	0	0	0
Mean	19.079	47.053	48.789
Std. Deviation	2.497	4.306	5.677
Shapiro-Wilk	0.971	0.984	0.949
P-value of Shapiro-Wilk	0.410	0.863	0.083
Minimum	13.000	36.000	38.000
Maximum	24.000	56.000	61.000

Tabel 2. Kategorisasi Data

Data	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	20	52,6
Laki-laki	18	47,4
Prokrastinasi Kerja		
Sedang	34	89,5
Rendah	4	10,5
Kesadaran Diri		
Tinggi	29	76,3
Sedang	9	23,7
Pengendalian Diri		
Tinggi	23	60,5
Sedang	15	39,5

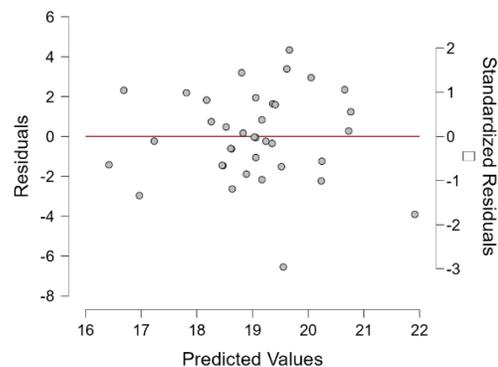
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pula uji normalitas visual dengan grafik *Q-Q Plots Standardized Residuals*. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas, dihasilkan grafik dengan sebaran data menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik *Q-Q Plots Standardized Residuals* dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Grafik *Q-Q Plots Standardized Residuals*



Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatter Plot* menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pola yang jelas, sebaran data menyebar di atas dan di bawah, atau di sekitar angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Grafik *Scatter Plot*



Berdasarkan uji multikolinearitas, dihasilkan angka VIF pada variabel kesadaran diri sebesar 1,779 (<10,00) dan nilai *tolerance* sebesar 0,562 (>0,10), serta variabel pengendalian diri dengan nilai VIF sebesar 1,779 (<10,00) dan nilai

tolerance sebesar 0,562 (>0,10). Nilai VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. *Coefficients*

		β	t	p	Collinearity Statistics	
					<i>tolerance</i>	VIF
H ₀	Intercept	19.079	47.094	< .001		
H ₁	Intercept	31.748	7.629	< .001		
	Kesadaran Diri	-0.313	-1.568	0.126	0.562	1.779
	Pengendalian Diri	-0.192	-0.960	0.344	0.562	1.779

Berdasarkan uji asumsi model regresi dan *p-value* yang dibandingkan dengan α (0,05) didapatkan model regresi dengan persamaan berikut. Koefisien β dapat dilihat pada Tabel 3.

$$Y = 31,748 - 0,313X_1 - 0,192X_2 + e \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai prokrastinasi kerja tanpa dipengaruhi variabel lain sebesar 31,748, penambahan satu satuan pada kesadaran diri (X_1) akan menurunkan prokrastinasi kerja sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain 0 atau konstan, kemudian penambahan satu satuan pada pengendalian diri (X_2) akan menurunkan prokrastinasi kerja sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain 0 atau konstan. Nilai e adalah variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Model Summary - Prokrastinasi Kerja

Model	R	R ²	R ² Change	F Change	df1	df2	p
H ₀	0.000	0.000	0.000		0	37	
H ₁	0.463	0.215	0.215	4.779	2	35	0.015

Sebagaimana tertera di tabel 4, nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,215 yang artinya secara bersama-sama variabel kesadaran diri (X_1) dan pengendalian diri (X_2) memiliki kontribusi menjelaskan variabel prokrastinasi kerja sebesar

21,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu kelelahan (*fatigue*), tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial dan *self regulation* (Millgram dalam Ferrari dkk, 1995), pencapaian, pengakuan, kemandirian, dukungan dan kondisi kerja, (Onet dalam Nguyen, Steel & Ferrari, 2013).

Uji-t Parsial pada H_{a1} menghasilkan nilai *p-value* = 0,126 > 0,05 yang artinya variabel kesadaran diri (X_1) berpengaruh terhadap variabel prokrastinasi kerja (Y) secara tidak signifikan, nilai *p-value* dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Alblwi dkk, (dalam Asio & Riego de Dios, 2021) Pearlman-Avniion & Zibenberg (dalam Asio & Riego de Dios, 2021) dan Nguyen, Steel dan Ferrari (2013) bahwa *conscientiousness*, dimana kesadaran diri menjadi bagiannya, merupakan prediktor prokrastinasi pekerja secara negatif.

Kemudian uji-t parsial pada H_{a2} menghasilkan nilai *p-value* = 0,344 > 0,05 yang artinya variabel pengendalian diri (X_2) berpengaruh terhadap variabel prokrastinasi kerja (Y) secara tidak signifikan, nilai *p-value* dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Alblwi dkk, (dalam Asio & Riego de Dios, 2021) dan Nguyen, Steel dan Ferrari (2013) serta Boer, Hooft & Bakker, (2015) bahwa pengendalian diri merupakan prediktor prokrastinasi pekerja secara negatif.

Uji F yang dilakukan pada H_3 menghasilkan nilai *p-value* = 0,015 < 0,05 yang artinya variabel kesadaran diri (X_1) dan pengendalian diri (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel prokrastinasi kerja (Y), nilai *p-value* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. ANOVA

Model		F	p
H ₃	Regression	4,779	0,015

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kesadaran diri dan pengendalian diri terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan frontliner Bank X di Jakarta. Prokrastinasi kerja partisipan, sebagian besar, berada pada kategori sedang. Sementara kesadaran diri dan pengendalian diri subyek penelitian berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asio, J. M. R., & Riego de Dios, E. E. (2021). Demographic Profiles and Procrastination of Employees: Relationships and Determinants. *International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, volume 7 issue 1 pp. 36-45 doi: <https://dx.doi.org/10.20469/ijhss.7.20004-1>.
- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ghuffron, M.N., & Risnawita. R. (2011). *Teori – Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Goleman, D. (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ferrari, J. R., Johnson, J., & Mc Cown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, research and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as Self-regulation Failure of Performance: Effects of Cognitive Load, Self-awareness, and Time Limits on ‘Work Best Under-Pressure’. *European Journal of Personality*, Vol. 15, p. 391-406. DOI: 10.1002/per.413.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences 101* p. 254–263.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari J. R. (2013). Procrastinations’s Impact in the Workplace and the Workplace’s Impact On Procrastination. *Internasional Journal Of Selection and Assessment*. Volume 21 Nomor 4 Desember 2013. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12048>.
- Rozental, A., dan Calbring, P. (2014). Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure. *Psychology*, 5, 1488-1502. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.513160>.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal Of Personality 72:2*, April 2004. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15016066/>, diakses pada 18 Juni 2022.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-Regulation in Initiating Aversive Goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49 (3), 372-389.