

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CHARACTERISTICS* DENGAN
PROKRASTINASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
ADRYAN PAULUS GURNING
NIM. 110710181

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

201

**HUBUNGAN ANTARA *JOB CHARACTERISTICS* DENGAN
PROKRASTINASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya



Disusun Oleh :
ADRYAN PAULUS GURNING
NIM. 110710181

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Surabaya, 23 Agustus 2011

Peneliti

Adryan Paulus Gurning

NIM. 110710181

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi

Drs. CD. Ino Yuwono, MA.

NIP. 195407251983031002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari
Kamis, tanggal 22 Desember 2011 dengan susunan dewan penguji,

Ketua,

Dra. Fajrianthi, M.Psi.,Psi
NIP. 196803081998022001

Sekretaris,

Anggota,

Budi S. Muhamad, S.Psi.,M.Psi.,Psi
NIP. 197507292003121003

Drs. CD. Ino Yuwono, MA,Psi
NIP. 195407251983031002

HALAMAN MOTTO

“Aku berkata kepadamu:
Sesungguhnya jikalau biji gandum tidak jatuh
ke dalam tanah dan mati,
ia tetap satu biji saja;
tetapi jika ia mati,
ia akan menghasilkan banyak buah”
(Yohanes 12: 24)

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Buah dari kesabaran yang panjang”

Kupersembahkan skripsi ini

Untuk Alm. Bapak, atas cinta yang masih terasa hangat hingga
saat ini.

Buat Mamak, yang telah mencurahkan segala cinta, semangat
dan perjuangan beliau demi cintanya kepada kami anak-
anaknya,

Buat ketiga adikku yang semakin beranjak dewasa,

Buat tulang jun atas ketegasannya selama ini.

Aku cinta kalian semua.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya kepada kepada kita semua, atas kehendak-Nya pula peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini pula peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak di bawah ini yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Bapak (Alm. M. Gurning), Mamak (M. br.Sinaga), dan Adik-adik penulis, Dwi, Sarah dan Michael dan tulang Jun atas kasih sayang, cinta, *support*, semangat dan motivasi kepada penulis. *I love you all*, Dad, Mom, Sisters and My little brother, tulang.
2. *My second family in Surabaya*, “Nietzche Fam” IloveU all. Mas Yogi, Anes, Mb Chika, Mb Pinky, Mb Dhev, Mb Yeni, Mb Tia, Mb. Sab.
3. Fitria Ayu Kusumawardani atas semua suka dan duka yang kita jalani. *I luv u too*.
4. Keluarga Om Muki dan Tante Yuyun, Danar dan dek Naya, alm. Eyang’Ti. Makasi banyak atas perhatiannya selama ini. Serasa punya keluarga beneran di Surabaya.
5. Bu Ira dan Pak Denny, yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi. Maap kalo aku sering megelno ya bu.hehe
6. Udak Hardi, Nanguda, Adek Hans dan Tian.
7. Tante Anis, Om Jonny, dan Geo.

8. Keluarga besarku, Mak Tua Tantri , Kak Tantri, Lae Togi, Bang Totok, Kak Tanti, dan Cia, Kak Lia, Lae Juntak dan adek-adek, Bang Win, Kak Boru dan teman-teman di Medan. Makasih banyak atas dukungannya.
9. Dr. Seger Handoyo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
10. Drs. CD. Ino Yuwono MA., selaku dosen pembimbing skripsi peneliti atas pembimbingan yang selama ini.
11. Seluruh staf dan dosen Psikologi Unair yang selama empat tahun telah membantu peneliti.
12. Achmad Chusairi, S.Psi, MA., selaku dosen pembimbing akademik.
13. Dosen Penguji, Ibu Fajrianthi, Pak Bukik, dan Pak Ino. Terima kasih atas masukan dan kritik pada saat sidang.
14. Teman-teman yang penulis sering berdiskusi dan meminta bantuan dari mereka, Hana, Danny, Indra Nainggolan, Inda, Mitha Sibuea, Pak Pri, Dina, Jony.
15. Geng Cantik, Iis “Nduty”, Puspa “Mpus”, Dhanis, Anda, Zilla, Rayu. Ayoo ndang lulus ya adik-adikku.
16. Keluarga Allport yang sudah entah kemana semua.. hehehe, Elga, Rivo, Amel, Mita, Hani. Good luck teman-teman.
17. Anak-anak Jamuers, Danny, Jony, Amel, Johan, Is, Adin, Dwi, Fibi, Bagus. Semangat teman-teman.
18. Semua teman-teman di Psikologi Unair angkatan 2007.

19. Guru-guru Magang Anak Ceria, dan anak-anak TK Anak Ceria. *Is an unforgettable experience for me during my stay there.*
20. Teman-teman peminatan Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang pernah kelompokan samaku mbak Anty, Mahar, Meru, Mia, Kannya, Tiara, Pak Fajar.
21. Teman-teman SKK. Grace, Ben, Fibi, Voni, Mel, Asih, Ernest, Beta. Akhirnya kita semakin banyak ya teman-teman.
22. Teman-teman surveyor Polling Centre. Chacha, Maygy, Indra, Zie dan Mitha dan Pak Malagi. Ada proyek lagi teman-teman? Hehe
23. Teman-teman Swayanaka dan senior Swayanaka.
24. Pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, karena peneliti dapat banyak pelajaran dari tempat ini.
25. Dan seluruh pihak yang namanya tidak bisa penulis tulis disini.

Semoga Tuhan YME membalas semua kebaikan yang tidak dapat penulis balas. God Bless You all. ☺

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik semua pembaca.

Surabaya, 12 Desember 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah	8
1.3.Batasan Masalah.....	11
1.4.Rumusan Masalah	11
1.5.Tujuan Penelitian	12
1.6.Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12

1.6.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Prokrastinasi.....	13
2.1.1. Definisi Prokrastinasi	13
2.1.2. Aspek-aspek Prokrastinasi.....	15
2.1.3. Penyebab Prokrastinasi.....	17
2.1.4. Ciri-ciri Prokrastinasi	18
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi.....	18
2.2. <i>Job Characteristics</i>	20
2.3. Pegawai Negeri Sipil.....	25
2.3.1. Definisi Pegawai Negeri dan Pegawai Negeri Sipil	25
2.3.2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil	27
2.3.3. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.....	28
2.4. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel.....	29
2.5. Kerangka Konseptual	31
2.6. Hipotesa	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Tipe Penelitian	33
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.4. Subjek Penelitian.....	36

3.4.1. Populasi Peneliitian	36
3.4.2. Sampel Penelitian	37
3.5. Teknik Pengumpul Data.....	37
3.6. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	41
4.1.1. Profil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya	41
4.1.1.1. Sejarah Pendaftaran Penduduk dan Catatan Sipil.....	41
4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya	42
4.1.1.3. Struktur Organisasi	43
4.1.2. Gambaran Subjek Penelitian	43
4.2. Pelaksanaan Penelitian	45
4.2.1. Persiapan Penelitian.....	46
4.2.2. Persiapan Instrumen Peneltian.....	46
4.2.3. Persiapan Administrasi	48
4.2.4. Pengambilan Data.....	49
4.3. Hasil Penelitian	49
4.3.1. Uji Reliabilitas	50
4.3.2. Uji Normalitas	52
4.3.3. Uji Linieritas.....	53
4.3.4. Uji korelasi	55

4.4.Pembahasan.....	57
Bab V Simpulan dan Saran	61
5.1. Simpulan	61
5.2. Saran.....	61
5.2.1. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	61
5.2.2. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.....	62
Daftar Pustaka	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint <i>JDS</i>	38
Tabel 3.2. Blueprint Skala Prokrastinasi.....	39
Tabel 4.1. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2. Gambaran Subjek Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3. Gambaran Subjek Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.5. Nilai <i>R Square</i>	53
Tabel 4.6. Uji Korelasi <i>Spearman rho</i>	56
Tabel 4.7. Frekuensi Tingkat Prokrastinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gbr 2.1. <i>Job Characteristics Model</i>	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2. <i>Grafik Scatterplot</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Reliabilitas dan Validitas Skala <i>JDS</i>	67
Lampiran 2. Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Prokrastinasi.....	69
Lampiran 3. Hasil Uji Statistik.....	72
Lampiran 4. Hasil Penormaan Subjek.....	76
Lampiran 5. Kuesioner <i>JDS</i>	78
Lampiran 6. Kuesioner Skala Prokrastinasi.....	80
Lampiran 7. Data Kasar Prokrastinasi.....	85
Lampiran 7. Data Kasar <i>Job Characteristics</i>	93

ABSTRAK

Adryan Paulus Gurning, 110710181, Hubungan Antara *Job Characteristics* dengan Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2011. xviii+66 halaman, 31 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi yang terjadi antara job characteristics dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

Penelitian ini dilakukan mengambil sampel Pegawai negeri Sipil. Jumlah subjek yang menjadi sampel adalah sebanyak 42 orang Pegawai Negeri Sipil, dimana terdiri dari 15 pria dan 27 wanita. Alat pengumpul data berupa kuesioner prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006) dan kuesioner JDS revised version yang dikembangkan oleh Cordery dan Sevastos (1993). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi spearman rho, dengan bantuan dari program SPSS 16 for Windows.

Dari hasil analisis data diperoleh nilai korelasi antara job characteristics dengan prokrastinasi sebesar -0,191 dengan nilai p sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara job characteristics dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil.

*Kata kunci : job characteristics, prokrastinasi, PNS
Daftar Pustaka, 43 (1976 - 2011)*

ABSTRACT

Adryan Paulus Gurning, 110710181, The Relationship Between Job Characteristics with Procrastination in the Civil Servant, Thesis, Faculty of Psychology, University of Airlangga Surabaya, 2011. xviii+66 pages, 31 attachment.

This study aims to determine the relationship between job characteristics with procrastination on the Civil Servant in Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya

This research was conducted taking a sample of civil servants. Number of subjects to be sampled as many as 42 people are civil servants, which consisted of 15 men and 27 women. Data collection tool is a procrastination questionnaire compiled by Damayanti (2006) and revised version JDS questionnaire developed by Cordery and Sevastos (1993). Data analysis was performed using spearman rho correlation techniques, with the help of SPSS 16 for Windows.

From the analysis of data obtained by the correlation between job characteristics with the procrastination of -0.191 with a p value of 0.225. This suggests that there is no correlation between job characteristics with procrastination on Civil Servants.

*Keywords: job characteristics, procrastination, PNS
Table of content, 43 (1976 - 2011)*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perilaku menyimpang aparat pelayanan publik merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di Indonesia. Besarnya tuntutan untuk membenahi kinerja aparat publik pun banyak terdengar di berbagai media nasional saat ini, salah satunya adalah laporan mengenai keluhan masyarakat Gresik atas pelayanan kesehatan yang diberikan (“Daftar hadir”, 2011, 6 September). Adanya tuntutan tersebut merupakan hal yang wajar mengingat dewasa ini semua negara termasuk Indonesia dihadapkan pada era globalisasi dimana persaingan dunia semakin ketat. Globalisasi menyebabkan terciptanya tatanan dunia dimana tidak ada lagi batas nyata dalam tata kehidupan masyarakat. Untuk dapat bertahan di tengah arus globalisasi tersebut maka suatu negara, termasuk Indonesia memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu SDM yang berada dalam instansi pemerintahan. Sebagai pelaksana pemerintahan, PNS juga memerlukan pengembangan kualitas. Hal ini karena PNS memiliki kedudukan dan peranan yang penting dan menentukan dalam pemerintahan. PNS merupakan unsur aparatur negara

dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional (Nainggolan, 1987). Sesuai fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para PNS wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas-tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Daryanto (2007) menyatakan bahwa mengingat keberadaan PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat, PNS sebagai aparatur negara masih memiliki kinerja yang rendah. Hal ini didasarkan pada kompetensi dan produktivitas PNS yang masih rendah dan kurang profesional. Menurut laporan *World Bank* (2006), pegawai negeri sering mencari alasan atas kinerja yang buruk, absensi dan praktik-praktik korupsi dengan menyatakan bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup. Beberapa fakta lain yang mencerminkan buruknya kinerja aparat pelayan publik (dalam hal ini PNS) di Indonesia, antara lain ditunjukkan oleh pelayanan yang bertele-tele dan cenderung birokratis, biaya administrasi yang tinggi, perilaku aparat yang lebih bersikap sebagai pejabat daripada abdi masyarakat, pelayanan yang diskriminatif, adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan, masih kuatnya kecenderungan untuk menunggu petunjuk dari atasan, sikap acuh terhadap keluhan masyarakat, lamban dalam memberikan pelayanan, dan kurang berminat dalam mensosialisasikan berbagai peraturan kepada masyarakat (Daryanto, 2007).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang strategis dalam meningkatkan kemampuan bersaing dan bertahan bagi institusi/organisasi di era globalisasi saat ini. Pfeffer (1996) mengemukakan bahwa pada kompetisi global hanya ada satu landasan untuk mencapai keunggulan bersaing bagi institusi/organisasi yaitu bagaimana mengelola faktor SDM tersebut. Hal ini juga ditegaskan oleh Prayoto (2004) yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan bagi tercapainya kesejahteraan suatu bangsa.

Konsep sumber daya manusia berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama seperti disiplin, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, tanpa mengesampingkan keterampilan kerja yang dimilikinya (Anoraga, 2001). Seorang PNS yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi sudah seharusnya menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi dan etos kerja yang tinggi dalam mengemban tugasnya sebagai pelayan publik, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat melaksanakan tugas.

Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang karyawan yang bekerja secara efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika,

tidak melakukan pekerjaan yang semacam, serta mengubah rutinitas atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu (Anoraga, 2001, dalam Hendrayanti, (2006). Hal ini didukung juga dengan pernyataan Hardjana (1994) yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu bekerja secara efisien dan memiliki perilaku menghargai waktu, sebagai salah satu indikator adanya disiplin kerja pada diri karyawan tersebut, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga prestasi kerjanya pun juga akan maksimal. Hal ini tentu saja menguntungkan, baik bagi karyawan, maupun instansi tempat karyawan tersebut bekerja.

Pada kenyataannya, masih banyak karyawan dalam hal ini PNS yang kurang memanfaatkan waktu yang ada secara efisien dan efektif. Hal ini terlihat dari perilaku PNS ketika menghadapi tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Suatu kajian terhadap 5000 karyawan di berbagai perusahaan menunjukkan hasil bahwa dari 37,5 jam kerja per minggu, tidak lebih dari 20 jam yang digunakan untuk benar-benar bekerja (Munandar, 2001). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan *Malang Corruption Watch* (2007) di kota Malang menunjukkan bahwa pada proses pembuatan KTP di tingkat kecamatan membutuhkan waktu yang cukup lama (2 hari–1 minggu), sementara di tingkat RT hanya membutuhkan waktu maksimal 1 jam. Berdasarkan pada fakta di atas menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan, dalam hal ini PNS yang menunda untuk mengerjakan tugasnya dan kurang memanfaatkan waktu yang tersedia untuk benar-benar bekerja.

Berdasarkan literatur psikologi, perilaku dimana seseorang menunda memulai dan menyelesaikan pekerjaan serta kurang memanfaatkan waktu secara efektif disebut prokrastinasi. Prokrastinasi secara sederhana berarti menunda atau menangguhkan (Burka & Yuen, 1983). Istilah prokrastinasi pertama kali dicetuskan oleh Brown & Holtzman pada tahun 1967 (dalam Ferrari, dkk, 1995). Istilah ini berasal dari bahasa Latin “*procrastinare*” yang berarti menunda sampai hari selanjutnya. *American College Dictionary* (Burka & Yuen, 1983) menjelaskan bahwa prokrastinasi sebagai suatu penangguhan tindakan dalam melaksanakan suatu tugas yang dilaksanakan pada waktu atau hari lainnya. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Ellis dan Knaus (1979, dalam Rachmahana, 2002) yang mendefinisikan prokrastinasi sebagai suatu kegagalan untuk memulai maupun menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas pada waktu yang telah ditentukan.

Prokrastinasi telah menjadi fenomena dalam masyarakat. Menurut Ferrari, dkk. (1995) di negara yang telah menerapkan teknologi informasi, ketepatan waktu menjadi hal yang sangat penting, sehingga prokrastinasi dapat dianggap sebagai masalah besar. Prokrastinasi tidak hanya terjadi pada karyawan, namun sudah menggejala di berbagai lapisan masyarakat, baik pada masyarakat yang sedang berkembang maupun pada masyarakat modern, pada masyarakat berpendidikan rendah ataupun masyarakat intelektual (Ferrari dkk., 1995). Pendapat ini didukung oleh Ellis dan Knaus (1977, dalam Steel, 2001) menyatakan bahwa semua individu di dunia ini dari kalangan mana saja mereka berasal, sedikitnya 95% dari mereka

melakukan prokrastinasi dan sekitar 15% hingga 20% diantaranya telah melakukan prokrastinasi secara konsisten.

Prokrastinasi tidak terjadi dengan sendirinya. Ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Ferrari, dkk (1995) mengemukakan bahwa prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu kondisi yang mempengaruhi dari dalam diri individu itu sendiri seperti kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kondisi fisik misalnya riwayat kesehatan dan penyakit, sementara kondisi psikologis mencakup aspek kepribadian seperti *self esteem*, *self regulation*, motivasi, tingkat kecemasan, *self monitoring* dan sebagainya. Faktor eksternal sendiri meliputi kondisi lingkungan yang ada di luar individu.

Menurut Weymann (1988) prokrastinasi biasanya dijelaskan baik sebagai sifat perilaku pribadi atau respon yang disebabkan oleh karakteristik tugas yang harus dilakukan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lonergan dan Maher (2000) yang menyimpulkan bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) berasosiasi dengan prokrastinasi yang rendah. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) sendiri adalah proses meningkatkan proses kerja dan lingkungan sehingga mereka lebih memuaskan bagi karyawan. Banyak pekerjaan monoton dan tidak menguntungkan. Pekerja dapat merasa tidak puas di posisi mereka karena kurangnya tantangan, prosedur berulang, atau dikendalikan struktur otoritas atas. Pengayaan pekerjaan mencoba untuk menghilangkan masalah ini, dan membawa kinerja yang lebih baik ke tempat kerja.

Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) melibatkan perancangan pekerjaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dengan memberi mereka pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan kontrol yang lebih atas pekerjaan mereka. Saat mereka diberi tanggung jawab yang lebih, mereka akan lebih merasa kompeten dan merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka sendiri. Adanya pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) bertujuan dalam meningkatkan motivasi intrinsik seorang karyawan, dengan harapan bahwa seorang karyawan yang merasakan bahwa pekerjaan mereka lebih menarik dan bermakna akan termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih tinggi dan merasa lebih puas (*satisfied*). Kepuasan karyawan akan berarti rendahnya *turnover* dan *absenteeism* (George & Jones, 2007).

Salah satu model pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang paling komprehensif adalah *Job Characteristics Model (JCM)* (Lonergan & Maher, 2000). *JCM* dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976). Model ini mengidentifikasi beberapa karakteristik yang dapat memperkaya pekerjaan. Karakteristik tersebut termasuk di dalamnya keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Hackman dan Oldham (1976) mengemukakan bahwa kelima karakteristik tersebut akan menimbulkan tiga *critical psychological states*, yaitu (a) pengalaman akan arti penting dari pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*); (b) pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan (*experienced*

responsibility for the outcomes of the work); dan (c) pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*). Ketiga kondisi psikologis tersebut akan menghasilkan empat macam keluaran pribadi dan kerja (*personal and work outcomes*), yaitu: (a) motivasi kerja internal yang tinggi; (b) unjuk kerja yang bermutu tinggi; (c) kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan; (d) angka *absenteeism* dan *turnover* rendah.

Berdasarkan JCM, pekerja yang pekerjaannya memiliki tingkat karakteristik yang tinggi pasti memiliki *outcomes* yang positif. *Outcomes* tersebut seperti kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi, dan rendahnya *turnover* dan *absenteeism* (Colarelli, dkk., 1987; Spector & Jex, dalam Lonergan & Maher, 2000). Lonergan dan Maher (2000) juga menambahkan bahwa signifikansi tugas dan umpan balik berhubungan dengan beberapa hasil positif organisasi. Oleh karena itu kemungkinan bahwa kehadiran karakteristik pekerjaan berkaitan dengan berkurangnya prokrastinasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Besarnya tuntutan untuk membenahi kinerja aparat publik banyak terdengar di berbagai media nasional saat ini. Aparat publik dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil sering mencari alasan atas kinerja yang buruk, absensi dan praktik-praktik korupsi yang mereka lakukan. Beberapa fakta yang menggambarkan buruknya kinerja aparat pelayan publik (dalam hal ini PNS) di Indonesia, antara lain ditunjukkan oleh

pelayanan yang bertele-tele dan cenderung birokratis, biaya administrasi yang tinggi, perilaku pelayanan yang diskriminatif, adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan sikap acuh terhadap keluhan masyarakat, lamban dalam memberikan pelayanan, sering membolos dan sebagainya.

PNS sebagai sumber daya manusia negeri ini merupakan pelayan masyarakat. PNS diharapkan dapat meningkatkan kualitasnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Anoraga (2001) mengemukakan mengenai konsep sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut ditentukan oleh indikator seperti disiplin, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, terutama dalam menggunakan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu PNS diharapkan memiliki sikap seperti di atas guna menghasilkan PNS yang berkualitas.

Pada kenyataannya, masih banyak PNS yang belum menunjukkan indikator diatas, khususnya memanfaatkan waktu secara efisien dan cenderung untuk menunda tugas. Salah satu fakta yang terungkap adalah studi yang dilakukan oleh lembaga *Malang Corruption Watch* (2007) yang mengungkapkan bahwa pengurusan KTP di tingkat kecamatan membutuhkan waktu yang lama daripada pengurusan KTP di tingkat RT. Selain itu kenyataan bahwa dalam 37,5 jam kerja per minggu, tidak lebih dari 20 jam digunakan benar-benar untuk bekerja (Munandar, 2001). Fakta tersebut

mengarah pada prokrastinasi, dimana seseorang melakukan penangguhan dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaannya.

Prokrastinasi diartikan sebagai perilaku menunda suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Prokrastinasi dalam dunia kerja diidentifikasi sebagai suatu isu penting (Ferrari, dkk., 1995; Harris & Sutton, 1983, dalam Lonergan & Maher, 2000). Prokrastinasi karyawan mendapat perhatian sangat sedikit dalam penelitian perilaku organisasi, meskipun dampak buruk dari perilaku yang berpotensi tersebut pada organisasi produktivitas dan efektivitas (Weymann, 1988). Adalah penting untuk mengidentifikasi beberapa situasi yang berhubungan dengan prokrastinasi, dalam rangka mencegah perilaku prokrastinasi terjadi. Penelitian menunjukkan bahwa suatu karakteristik pekerjaan tertentu berhubungan dengan prokrastinasi (Lonergan & Maher, 2000). Lonergan dan Maher (2000) juga menyimpulkan bahwa pengayaan pekerjaan berasosiasi dengan rendahnya prokrastinasi.

Weymann (1988) mengungkapkan bahwa prokrastinasi biasanya dijelaskan baik sebagai sifat perilaku pribadi (*personal behavior trait*) atau respon yang disebabkan oleh karakteristik tugas yang harus dilakukan. Penelitian yang mengungkap mengenai hubungan antara prokrastinasi dengan faktor-faktor internal individu telah banyak dilakukan, diantaranya prokrastinasi dihubungkan dengan *individual differences* (Steel, 2007); kepribadian dan *mood* (Steel, 2001); *self esteem* dan *self handicapping* (Ferrari, 1991), namun penelitian mengenai kemungkinan prokrastinasi disebabkan

oleh faktor karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) masih sedikit dilakukan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya dalam ranah instansi pemerintahan, khususnya dalam lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya. Selain itu peneliti juga membatasi masalah penelitian hanya yang berkaitan dengan prokrastinasi dan hubungannya dengan karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) individu yang melaksanakannya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diutarakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa hubungan antara karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

1.6. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai prokrastinasi dalam dunia kerja sangat sedikit.

b) Manfaat praktis

Menjadi bahan informasi bagi organisasi khususnya instansi pemerintah dalam memahami kecenderungan terjadinya perilaku prokrastinasi dalam organisasi tersebut untuk meminimalisir terjadinya prokrastinasi di dalam instansi tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prokrastinasi

2.1.1. Definisi Prokrastinasi

Prokrastinasi dalam *American College Dictionary* (dalam Burka & Yuen, 1983) berasal dari kata *procrastinate* yang diartikan menunda untuk melakukan sampai waktu atau hari berikutnya. Secara sederhana prokrastinasi merupakan perilaku penundaan tanpa memperhatikan alasan untuk melakukan penundaan (Burka & Yuen, 1983).

DeSimone (1993, dalam Ferrari, dkk., 1995) menyatakan bahwa istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin “*procrastinare*” yang berarti menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Hal ini diterjemahkan oleh Ferrari, dkk. (1995) sebagai penundaan sampai hari nanti, yang identik dengan bentuk kemalasan dalam masyarakat.

Milgram (Ferrari, dkk, 1995) mendefinisikan prokrastinasi secara lebih spesifik terdiri dari beberapa komponen, yaitu: (a) serangkaian perilaku penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas; (b) menghasilkan perilaku di bawah standar, yaitu keterlambatan maupun kegagalan dalam menyelesaikan tugas; (c) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting untuk dikerjakan, yaitu tugas primer yang memiliki batas waktu pengerjaan; (d)

menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, yaitu perasaan bersalah dan tertekan.

Penelitian yang dilakukan McCrown (1986, dalam Ferrari, dkk., 1995) menemukan bahwa prokrastinasi terkait dengan kecenderungan untuk menunda tugas dan waktu untuk mengerjakan tugas. Penundaan dilakukan karena perilaku untuk mengerjakan tugas tidak sesuai dengan niat yang telah ditetapkan, juga karena ada penundaan niat untuk memulai mengerjakan suatu tugas. Secara ringkas ada kesenjangan antara niat dengan perilaku pada prokrastinator (Milgram, dkk., 1988, dalam Ferrari, dkk., 1995).

Lay & Schouwenburg (1995, dalam Wolters, 2003) juga mengemukakan bahwa dalam perilaku prokrastinasi terdapat unsur penundaan yang tidak memiliki alasan yang rasional, tidak diperlukan, tidak bermanfaat bagi penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan.

Ferrari, dkk. (1995) menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) Prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan. (2) Prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional. (3) Prokrastinasi sebagai suatu *trait* kepribadian, dalam

pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, tetapi prokrastinasi merupakan suatu *trait* yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku menunda, baik dalam memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.Aspek-aspek Prokrastinasi

Ferrari, dkk., (1995) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati ciri-ciri tertentu berupa:

- a) Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi

Seseorang 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.

- b) Keterlambatan dalam mengerjakan tugas

Orang 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.

c) 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, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri.

d) 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 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.

2.1.3. Penyebab Prokrastinasi

Penyebab dari prokrastinasi cukup kompleks dan sejauh ini belum dipahami sepenuhnya. Namun, teori yang dikembangkan oleh Steel (2007) mencoba merangkum beberapa faktor penyebab dari prokrastinasi yaitu:

- a) Seberapa pentingnya tugas tersebut bagi individu
- b) Keinginan atau ketertarikan tugas tersebut bagi individu
- c) Keinginan seseorang untuk menunda
- d) Waktu yang tersedia dalam mengerjakan tugas

Harris dan Sutton (1983) menyebutkan 3 variasi situasi yang menjadi alasan prokrastinasi kerja adalah:

- a) Karakteristik tugas (seperti: *task difficulty*, *task appeal*, *task ambiguity*, *deadline pressure*)
- b) Hubungan antara tugas utama dan tugas lainnya (seperti: *interdependence with other task*, *residual quantitative overload*, *relative overload*)
- c) Atribut organisasi (seperti: *normative system*, *reward system*, *information system*)

Dalam *The Procrastination Prescription* (2006) menyatakan bahwa prokrastinasi bermula dari berbagai alasan yaitu:

- a) Keinginan untuk menghindari tanggung jawab yang tidak menyenangkan
- b) Ketakutan atau kegagalan
- c) Tidak menyukai menghadapi masalah besar
- d) Memenuhi kebutuhan lainnya yang mendesak.

2.1.4.Ciri-ciri Prokrastinasi

Menurut Young (2004, dalam Ahmaini, 2009), karakteristik orang yang melakukan prokrastinasi yaitu:

- a. Kurang dapat mengatur waktu.
- b. Percaya diri yang rendah.
- c. Menganggap diri terlalu sibuk jika harus mengerjakan tugas.
- d. Keras kepala, dalam arti menganggap orang lain tidak dapat memaksanya mengerjakan pekerjaan.
- e. Memanipulasi tingkah laku orang lain dan menganggap pekerjaan tidak dapat dilakukan tanpanya.
- f. Menjadikan penundaan sebagai *coping* untuk menghindari tekanan.
- g. Merasa dirinya sebagai korban yang tidak memahami mengapa tidak dapat mengerjakan sesuatu yang dapat dikerjakan orang lain.

2.1.5.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Ferrari, dkk. (1995) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun faktor-faktor yang berasal dari luar individu (faktor eksternal).

a. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi fisik dan psikologis individu yang bersangkutan.

1) Kondisi fisik

Kondisi fisik seseorang akan dapat mendorong timbulnya prokrastinasi. Seseorang yang berada dalam kondisi yang tidak sehat maka akan cenderung menunda beraktivitas dan menjadikan kondisi kesehatannya ini sebagai alasan untuk menunda-nunda kegiatan.

2) Kondisi psikologis

Kondisi psikologis ini meliputi karakteristik kepribadian, faktor kognitif, kepercayaan diri dan motivasi (Wolters, 2003), serta persepsi terhadap masa depan (Jackson, dkk., 2003). Karakteristik kepribadian yang dimiliki individu turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya *trait* kemampuan seseorang yang tercermin dalam *self rewards* (Green, 1982), *self efficacy*, *self consciousness*, dan perfeksionisme (Ferrari, dkk., 1995, dalam Wolters, 2003).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi lingkungan yang laten dan kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir.

1) Kondisi lingkungan yang laten

Prokrastinasi banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang penuh pengawasan.

2) Kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir

Lingkungan yang melakukan penilaian berdasarkan hasil akhir yang ditunjukkan oleh seorang individu, bukan penilaian yang didasarkan atas usaha yang dilakukannya, akan menimbulkan prokrastinasi yang lebih besar.

Steel (2007) dalam penelitiannya mengenai penyebab prokrastinasi juga memasukkan karakteristik tugas/pekerjaan (*task characteristics*) sebagai faktor lingkungan yang mempengaruhi prokrastinasi. Steel menyatakan bahwa saat seseorang melakukan prokrastinasi dalam pekerjaannya, “*the nature of task itself*” memiliki dampak atas keputusannya untuk melakukan prokrastinasi.

2.2. Job Characteristics

Teori *job characteristics* dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Teori ini menjelaskan hubungan antara karakteristik tugas dan respon individu dalam bekerja. Teori ini menspesifikkan kondisi tugas dimana individual meramalkan untuk berhasil baik dalam pekerjaan mereka. Hackman dan Oldham (1980), mendefinisikan lima karakteristik tugas, yaitu:

- a) Keragaman keterampilan (*skill variety*): sejauh mana pekerjaan menuntut keragaman kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keahlian dan bakat yang berbeda.
- b) Identitas tugas (*task identity*): sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya sebuah tugas secara utuh dan dapat diidentifikasi, yaitu melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.
- c) Pentingnya tugas (*task significance*): sejauh mana pekerjaan itu memiliki dampak yang cukup besar terhadap kehidupan orang lain, apakah orang-orang yang dalam organisasi langsung atau di dunia pada umumnya.
- d) Otonomi (*autonomy*): sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan tersebut dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam penyelesaian pekerjaan itu.
- e) Umpan balik (*feedback*): sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu itu mengenai keefektifan kinerjanya.

Hackman dan Oldham mengembangkan *Job Characteristic Theory* dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka memulai penelitiannya dengan mengidentifikasi serangkaian keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal. Dengan kata lain, Hackman dan Oldham mencoba mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Hasil penelitian mereka

kemudian menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu. Keadaan-keadaan psikologis itu dinamakan keadaan psikologis kritis (*critical psychological states*), yang terdiri dari: (a) Pengalaman akan arti penting dari pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*); (b) Pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan (*experienced responsibility for the outcomes of the work*); dan (c) Pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*).

Semakin baik ketiga keadaan psikologis tersebut dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula perasaan karyawan atas diri mereka sendiri, saat mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Penghargaan intrinsik diperoleh oleh individu ketika dia belajar (*knowledge of result*) bahwa dia secara pribadi telah melakukan tugas dengan baik (*experienced responsibility*) pada tugas yang bermakna baginya (*experienced meaningfulness*) (Hackman, 1977). Penghargaan intrinsik yang didapatkan oleh karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja internal.

Dari temuan di atas kemudian Hackman dan Oldham merunut mundur untuk mencari faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan kondisi-kondisi tersebut. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman akan arti penting dari pekerjaan adalah adanya variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), dan nilai penting tugas (*task significance*). Adapun pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan, dihasilkan oleh adanya otonomi (*autonomy*) dalam melakukan

pekerjaan. Dan pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja, dihasilkan oleh adanya umpan balik pekerjaan (*feedback*).

Gambar 2.1. *Job Characteristics Model*

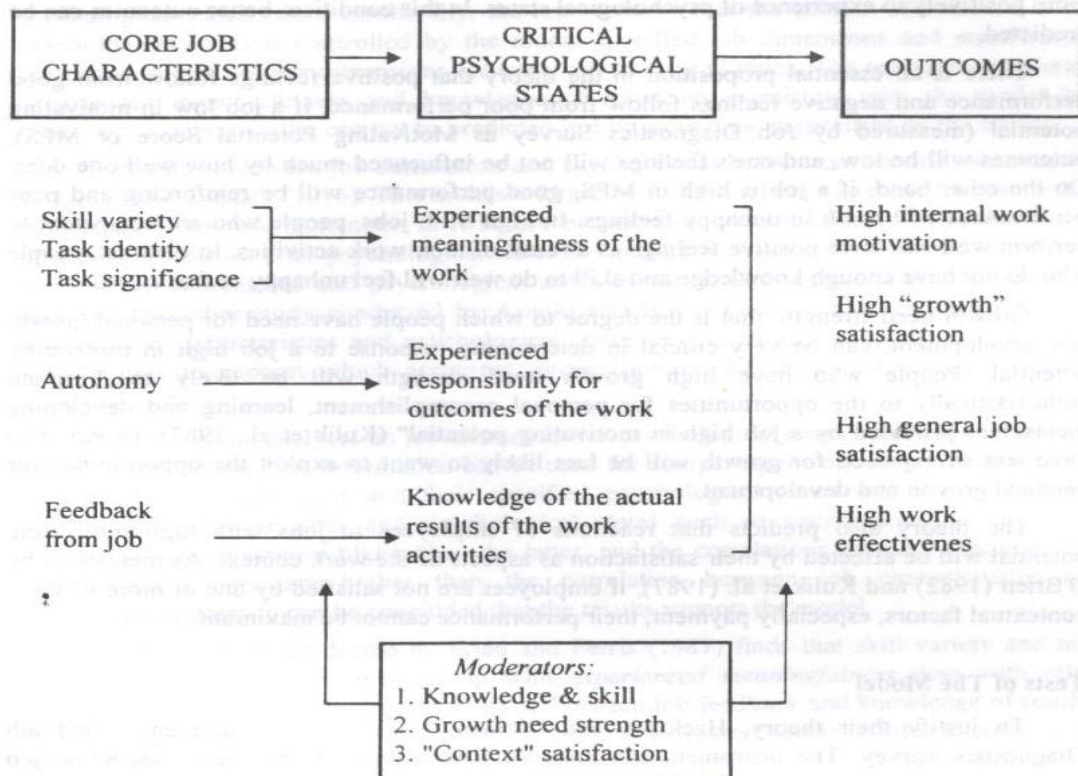


Figure 1. The Job Characteristics Model
(From Hackman and Oldham, 1980, p. 90)

Itu dimungkinkan untuk mengkombinasikan lima karakteristik tersebut ke dalam indeks *single* yang menggambarkan seluruh potensi motivasi dalam pekerjaan. Dalam model (lihat Gambar. 2.1), karakteristik tugas secara spesifik, sebagai contoh, *skill variety*, *task identity*, dan *task significance*, menyebabkan kebermaknaan kerja

(*meaningfulness of work*); *autonomy* mempengaruhi pengalaman tanggung jawab akan hasil (*responsibility for outcomes*); dan *feedback* dari pekerjaan menyebabkan pengetahuan dari hasil aktual dari kegiatan bekerja (*knowledge of outcomes*). Hal ini mengarah pada rumus *motivating potential score (MPS)* sebagai berikut:

$$MPS = (skill\ variety + task\ identity + task\ significance) / 3 \times autonomy \times feedback$$

MPS (Motivating Potential Score) merupakan sebuah perhitungan dari penggabungan dimensi-dimensi inti diatas menjadi sebuah indeks peramal tunggal. Pekerjaan yang tinggi pada potensial motivasi haruslah tinggi sekurang-kurangnya pada satu dari tiga faktor yang mengarah ke kepenuhan arti yang dialami, dan pekerjaan itu harus tinggi skor baik dalam otonomi maupun umpan balik. Jika pekerjaan berskor tinggi pada potensial motivasi, model ini meramalkan bahwa motivasi, kinerja dan kepuasan akan dipengaruhi secara positif, dan kemungkinan *absenteeism* dan *turn over* akan berkurang.

Ada beberapa dalil, bahwa perasaan positif diikuti oleh kinerja yang baik, dan perasaan negatif diikuti oleh kinerja yang buruk. Jika sebuah pekerjaan memiliki nilai potensial (*MPS*) yang rendah, maka *outcomes* yang dihasilkan akan rendah. Di sisi lain, jika suatu pekerjaan tinggi dalam nilai *MPS*, kinerja yang baik akan diperkuat dan kinerja yang buruk akan menghasilkan perasaan tidak bahagia. Dalam pekerjaan dengan nilai *MPS* yang tinggi, orang-orang yang kompeten untuk melakukan

pekerjaan dengan baik akan memiliki perasaan positif sebagai hasil dari aktivitas kerja mereka.

2.3.Pegawai Negeri Sipil (PNS)

2.3.1.Definisi Pegawai Negeri dan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan yang mengatur masalah kepegawaian negeri adalah UU No. 8 tahun 1974. Kemudian, dibuatlah UU No. 43 tahun 1999 yang mengatur beberapa perubahan pokok-pokok kepegawaian dalam UU sebelumnya. Dalam UU No. 43 tahun 1999 pasal 1 ayat (1) (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000), disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Definisi itu dapat diperinci dalam empat pokok sebagai berikut, yaitu: memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri, digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak semua orang yang bekerja dalam jabatan negeri atau menurut istilah umum pada suatu kantor pemerintah adalah pegawai negeri (Djarmika & Marsono, 1995). Dalam UU No. 43 tahun 1999 (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000) pasal 1 juga dijelaskan pengertian jabatan negeri, jabatan struktural dan jabatan organik. Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan

peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki PNS setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.

Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karir, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karir dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

- a) Jabatan struktural: yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon IV/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.
- b) Jabatan fungsional: yaitu jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi, misalnya: guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, dan statistis.

2.3.2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis-jenis pegawai negeri diatur dalam pasal 2 UU No. 43 tahun 1999 (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000). Pegawai negeri terdiri atas: PNS (Pegawai Negeri Sipil), anggota TNI, dan anggota Kepolisian Negeri RI. Pada pasal 2 ayat (2) dijelaskan bahwa PNS terdiri atas PNS pusat dan PNS daerah. PNS pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada APBN dan bekerja pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah provinsi/kabupaten/kota, kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000). PNS daerah adalah PNS daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Ada istilah lain yang berkaitan dengan pegawai negeri, yaitu pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat oleh pejabat berwenang untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000). Jadi, tidak semua yang bekerja dalam kantor pemerintahan adalah pegawai negeri.

Ada beberapa jenis pekerja lain yang bekerja untuk negara, pemerintah dan masyarakat namun mereka tidak termasuk dalam pegawai negeri. Golongan-golongan tersebut antara lain: pejabat negara, pegawai dengan ikatan dinas berdasarkan

ketentuan-ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Sipil, pegawai dengan ikatan dinas untuk waktu terbatas, pegawai bulanan menurut pasal 20 ayat (2) PGPS – 1968, pegawai desa, dan pegawai perusahaan umum (Djatmika & Marsono, 1995). Golongan tersebut menduduki jabatan negeri dan menjalankan pemerintahan dan pembangunan sama seperti pegawai negeri, hanya saja tidak termasuk sebagai pegawai negeri.

2.3.3. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pada pasal 3 UU No. 43 tahun 1999 (Himpunan Peraturan Kepegawaian , 2000) dijelaskan mengenai kedudukan pegawai negeri. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri juga harus netral dari semua pengaruh golongan dan parpol serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai negeri juga dilarang menjadi anggota parpol.

Kewajiban yang berhak diperoleh pegawai negeri diatur dalam pasal 7 UU No. 43 tahun 1999 (Himpunan Peraturan Kepegawaian , 2000). Pada pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada ayat (2) disebutkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai negeri ini harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Selain itu, pada pasal 22 (Himpunan Peraturan Kepegawaian, 2000) dituliskan bahwa untuk kepentingan pelaksanaan

tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan PNS dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan atau wilayah kerja. Pasal ini mengatur kewajiban yang harus dilakukan oleh pegawai negeri.

2.4. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel

Prokrastinasi didefinisikan sebagai tindakan menunda pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan pada saat itu juga. Individu yang melakukan prokrastinasi memiliki kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan, mempersiapkan diri secara berlebihan, maupun gagal dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.

Prokrastinasi merupakan suatu fenomena yang secara umum dapat dilakukan oleh siapa saja dan dapat terjadi dalam setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada seorang karyawan (Burka & Yuen, 1983). Karyawan (dalam hal ini PNS) yang melakukan prokrastinasi menunjukkan perilaku seperti sering terlambat, membuang waktu dengan melakukan yang bukan merupakan pekerjaan pokoknya sehingga tugas-tugas menjadi terbengkalai.

Prokrastinasi sebagai suatu perilaku tentunya tidak lepas dari usaha untuk memahami hal-hal apa saja yang mempengaruhinya. Menurut Ferrari, dkk. (1995), prokrastinasi itu dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis dan faktor eksternal yaitu lingkungan di luar individu.

Prokrastinasi biasanya dilihat sebagai baik ciri-ciri perilaku pribadi atau respon yang disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang harus dilakukan (Weymann,

1988). Menurut Harris dan Sutton (1983), prokrastinasi atau lebih tepatnya menunda-nunda tugas, tidak dipandang sebagai kebiasaan kerja umum atau karakteristik kepribadian. Ini merupakan perilaku yang terkait dengan tugas spesifik.

Adalah penting untuk mengidentifikasi beberapa situasi yang berhubungan dengan prokrastinasi, dalam rangka mencegah perilaku prokrastinasi terjadi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa suatu karakteristik pekerjaan tertentu berhubungan dengan prokrastinasi (Loneragan & Maher, 2000). Loneragan dan Maher (2000) juga menyimpulkan bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) berasosiasi dengan rendahnya prokrastinasi.

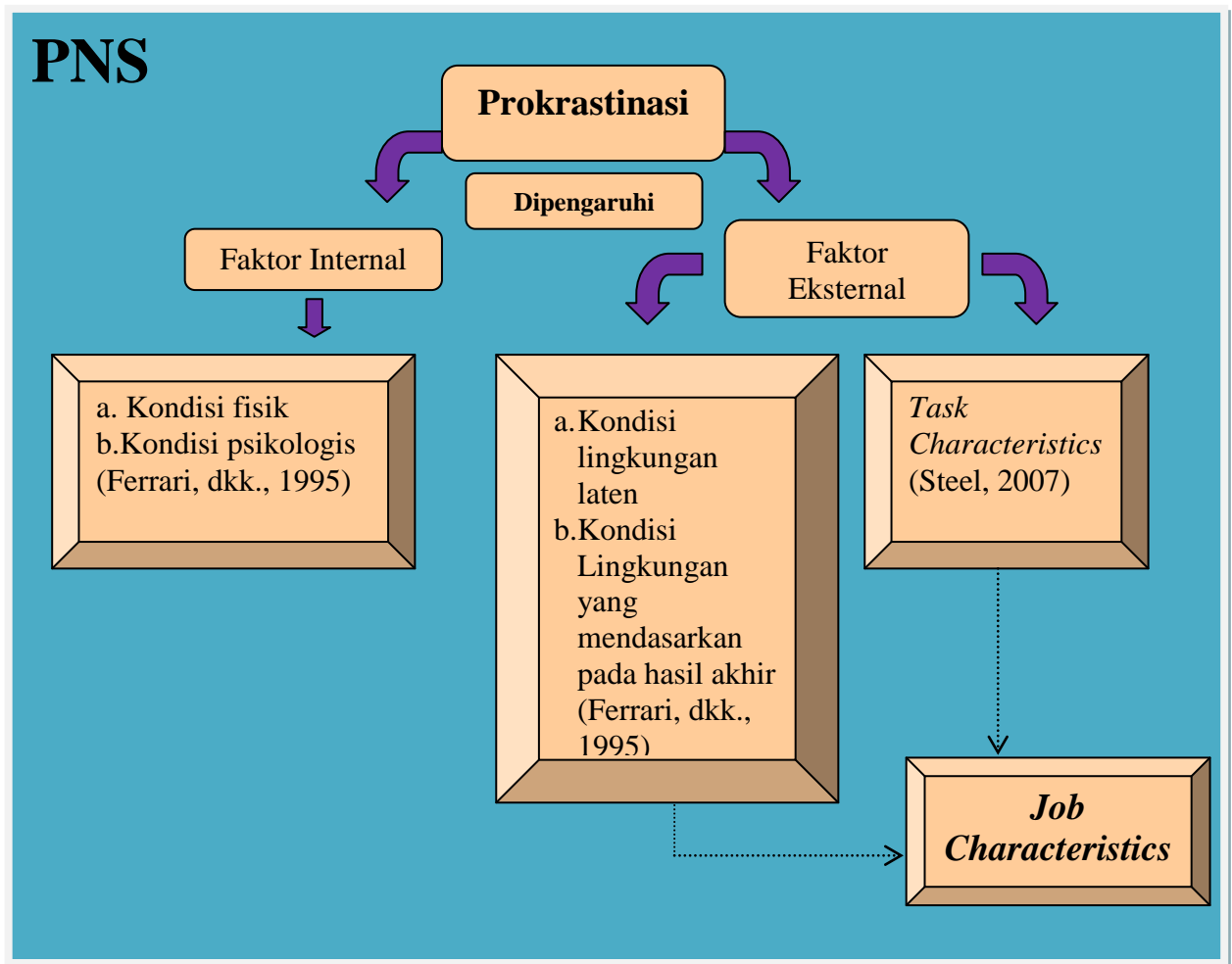
Salah satu model *job enrichment* yang paling komprehensif adalah *Job Characteristics Model (JCM)* (Loneragan & Maher, 2000). *JCM* dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976). Model ini mengidentifikasi beberapa karakteristik yang dapat memperkaya pekerjaan. Karakteristik tersebut termasuk di dalamnya keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Saat seorang karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki *task significance* bagi sekitarnya, karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya merupakan sesuatu yang penting dan keputusan untuk menunda tidak menjadi sesuatu yang dipertimbangkan. Begitu juga dengan *feedback*, saat seorang karyawan menerima *feedback* secara langsung dari hasil pekerjaannya maka karyawan dapat mengukur kinerja mereka. Otonomi yang lebih besar juga berasosiasi dengan berkurangnya prokrastinasi. Seorang karyawan yang mampu mengatur jadwal kerja

mereka sendiri melakukan prokrastinasi yang lebih sedikit daripada karyawan dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

Peneliti percaya bahwa perhatian juga harus difokuskan pada aspek-aspek situasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang mendorong anggota organisasi untuk menunda dan menghindari penyelesaian tugas-tugas tertentu. Tujuan peneliti adalah untuk mengidentifikasi variabel yang mungkin di luar kendali orang tersebut yang menyebabkan prokrastinasi, yaitu karakteristik pekerjaan itu sendiri.

2.5. Kerangka Konseptual



2.6.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan penelitian. Hipotesis dari penelitian ini berupa hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis kerja (H_a). Berikut adalah bunyi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis kerja (H_a) didalam penelitian ini:

H_a = Ada hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

H_0 = Tidak ada hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian explanatori (*explanatory research*), yaitu bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Kerlinger, 1995). Tipe penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job characteristics* dan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam-macam nilai atau seringkali diartikan simbol yang padanya dapat melekatkan bilangan atau nilai (Kerlinger, 1995). Penentuan variabel akan membantu perumusan hipotesis berdasarkan hubungan antar variabel (Singarimbun dan Effendi, 1991).

Variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel bebas (X), merupakan variabel yang dipandang sebagai sebab kemunculan variabel terlihat yang diduga sebagai akibatnya (Kerlinger, 1995). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *job characteristics*.

- b) Variabel terikat (Y), merupakan variabel yang diamati variasinya sebagai hasil yang praduga berasal dari variabel bebas (Kerlinger, 1995). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prokrastinasi.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan cara mengukur suatu variabel (Kerlinger, 1995). Definisi operasional merupakan upaya untuk menerjemahkan konsep mengenai variabel yang bersangkutan ke dalam indikator perilaku (Azwar, 2000).

Variabel seperti yang dijelaskan di atas merupakan terjemahan dari konsep-konsep tertentu yang seringkali masih memiliki pengertian yang bersifat umum, maka agar penelitian ini memiliki batasan yang jelas sehingga menjadi mudah untuk diamati dan diukur tiap-tiap variabel pada penelitian ini perlu didefinisikan secara operasional.

a. Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan suatu perilaku menunda-nunda suatu tugas atau pekerjaan yang dilakukan, baik dalam memulai maupun menyelesaikan pekerjaan yang sesungguhnya dapat ia kerjakan dalam waktu yang telah ditentukan.

Prokrastinasi dalam penelitian ini diungkap dengan skala prokrastinasi yang disusun berdasarkan komponen-komponen prokrastinasi yang

dikemukakan Ferrari, dkk. (1995), yaitu perilaku penundaan, kelambanan dalam melakukan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan melakukan aktivitas lain.

Tinggi rendahnya skor prokrastinasi pada PNS dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh karyawan dalam pengisian skala prokrastinasi. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula prokrastinasi. Semakin rendah skor, semakin rendah pula prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

b. *Job Characteristics*

Karakteristik kerja adalah pekerjaan yang dirancang dengan menggunakan lima dimensi pekerjaan pokok yaitu variasi ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*) agar kebutuhan psikologis karyawan (dalam hal ini PNS) terpenuhi sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel ini diukur dari persepsi PNS terhadap lima dimensi indikator di atas. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *Job Diagnostics Survey* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1980). Selanjutnya direvisi oleh Cordery dan Sevastos pada tahun 1993.

Tinggi rendahnya skor *JDS* pada PNS dapat diketahui dengan melihat tinggi rendahnya skor *MPS* (*Motivating Potential Score*) yang diperoleh

karyawan dalam pengisian skala *JDS. MPS (Motivating Potential Score)* merupakan sebuah perhitungan dari penggabungan dimensi-dimensi ini diatas menjadi sebuah indeks peramal tunggal. Pekerjaan yang tinggi pada potensial motivasi haruslah tinggi sekurang-kurangnya pada satu dari tiga faktor yang mengarah ke kepenuhan arti yang dialami, dan pekerjaan itu harus tinggi skor baik dalam otonomi maupun umpan balik. Jika pekerjaan berskor tinggi pada potensial motivasi, model ini meramalkan bahwa motivasi, kinerja dan kepuasan akan dipengaruhi secara positif, dan kemungkinan *absenteeism* dan *turn over* akan berkurang. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula karakteritik pekerjaan yang dilakukan. Semakin rendah skor, semakin rendah pula karakteritik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

3.4.Subjek Penelitian

3.4.1.Populasi Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Populasi dari Pegawai Negeri Sipil sedemikian besar sehingga tidak mungkin diamati secara keseluruhan, sehingga suatu bagian dari keseluruhan populasi yang akan diamati harus ditarik untuk diteliti.

Populasi pada penelitian ini adalah PNS yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya. Alasan mengapa tempat ini yang ditetapkan menjadi tempat penelitian adalah karena PNS di dinas ini memiliki *workload* yang

cukup besar dan memiliki dampak langsung dengan masyarakat. Para PNS tersebut menjadi aparatur pelayan pemerintah paling depan dalam melayani masyarakat seperti melayani proses pembuatan dokumen penting seperti KTP, KSK, akta kelahiran dsb.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diamati. Sehingga kesimpulan mengenai populasi diambil dari kesimpulan yang diperoleh dari sampel (Shavelson, 1998). Menurut Kerlinger dan Lee (2000) sampling merupakan pengambilan sebagian dari populasi atau semesta untuk mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling*.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu suatu dokumen berisikan pertanyaan-pertanyaan dan tipe *item* lainnya yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang tepat untuk analisis (Neuman, 2003).

Penelitian ini akan menggunakan alat pengumpulan data dengan menggunakan skala likert. Terdapat dua skala yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu, skala *job characteristics* dan skala prokrastinasi. Skala *job characteristics* yang akan

digunakan merupakan adaptasi dari *Job Diagnostic Survey* edisi revisi yang telah direvisi oleh Cordery dan Sevastos (1993), sedangkan skala prokrastinasi yang digunakan adalah skala prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006).

a) Skala *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Skala karakteristik pekerjaan yang akan digunakan adalah *Job Diagnostic Survey* disusun oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1980. Selanjutnya skala ini direvisi oleh Cordery dan Sevastos pada tahun 1993. Dimana, skala revisi yang dikembangkan oleh Cordery dan Sevastos tidak memiliki aitem *unfavorable*. Skala tersebut terdiri dari 15 aitem. Pengembangan dilakukan oleh peneliti dengan melakukan *back to back translation*. Skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas antara 0,75 hingga 0,80 (Sevastos & Cordery, 1993). Aitem-aitem tersebut disusun dengan tujuh alternatif jawaban. Skala *JDS* ini terdiri dari 7 pilihan jawaban yaitu sangat tidak tepat, tidak tepat, agak tidak tepat, tidak pasti, agak tepat, tepat, dan sangat tepat. Penilaian jawaban bergerak dari skor 1 (sangat tidak tepat) sampai 7 (sangat tepat).

Tabel 3.1. *Blueprint Job Diagnostic Survey*

No.	Dimensi	No. Aitem	Jumlah	%
1.	<i>Skill variety</i>	1, 8, 11	3	20%
2.	<i>Task identity</i>	4, 7, 12	3	20%
3.	<i>Task significance</i>	3, 9, 13	3	20%
4.	<i>Autonomy</i>	5, 6, 14	3	20%
5.	<i>Feedback</i>	2, 10, 15	3	20%
	Jumlah	15	15	100%

b) Skala Prokrastinasi

Skala ini merupakan skala prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006). Skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.933 dan koefisien daya beda 0.359 sampai dengan 0.736 dengan $p < 0,05$. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi yang dikemukakan oleh Ferrari, dkk. (1995) yaitu penundaan, kelambanan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain. Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 48 butir, yang terdiri dari 24 aitem pernyataan mendukung (*favourable*) dan 24 aitem pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*). Skala prokrastinasi ini terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian pernyataan mendukung bergerak dari skor 5 (sangat sesuai), 4 (sesuai), 3 (netral), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai), sedangkan penilaian aitem pernyataan pernyataan tidak mendukung bergerak dari skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 5 (sangat tidak setuju). Susunan aitem skala prokrastinasi dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. *Blueprint* skala prokrastinasi

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Penundaan	1,3,5,7,9,11	13,15,17,19,21,23	12
2.	Kelambanan dalam mengerjakan tugas	25,27,29,31,33,35	37,39,41,43,45,47	12
3.	Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual	2,4,6,8,10,12	14,16,18,20,22,24	12
4.	Melakukan aktivitas lain	26,28,30,32,34,36	38,40,42,44,46,48	12
Jumlah		24	24	48

3.6. Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan diolah secara kuantitatif menggunakan metode korelasi non parametrik *spearman rho* dengan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*. Langkah-langkah yang peneliti lakukan dalam mengolah data adalah sebagai berikut:

- a) Memasukkan data penelitian pada *Microsoft Excel*.
- b) Melakukan perhitungan statistik deskriptif yang meliputi frekuensi, standar deviasi dan *mean* untuk mendapatkan gambaran karakteristik serta melakukan norma, untuk melihat skor sampel pada populasi.
- c) Melakukan uji asumsi korelasi, yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji linieritas terhadap data penelitian.
- d) Melakukan perhitungan korelasi *spearman rho* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

4.1.1. Profil Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya

4.1.1.1. Sejarah Pendaftaran Penduduk dan Catatan Sipil

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil merupakan instansi pelaksana/penyelenggara administrasi kependudukan di kota Surabaya. Penyelenggaraan administratif penduduk ini sudah berlangsung sejak zaman kolonial Inggris pada tahun 1815, dimana pendaftaran penduduk sudah dikoordinasi oleh kepala desa yang diatur oleh Departemen Dalam Negeri. Pada saat zaman pemerintah kolonial Belanda, tepatnya pada tahun 1929 diperkenalkan Regrestasi Vital, yaitu Kepala Desa diwajibkan melaporkan kejadian kelahiran, kematian, migrasi, serta jumlah penduduk secara teratur setiap tahunnya yang dilakukan secara menyeluruh di Yogyakarta.

Sampai saat ini penyelenggaraan catatan sipil dan kependudukan masih sebagian besar menggunakan ketentuan hukum kolonial, namun pada masa kemerdekaan ini pemerintah telah berupaya untuk menghilangkan penggolongan penduduk yang sengaja direkayasa oleh pemerintah kolonial.

4.1.1.2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya

Visi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya adalah Pelayanan Prima Menuju Tertib Administrasi Kependudukan

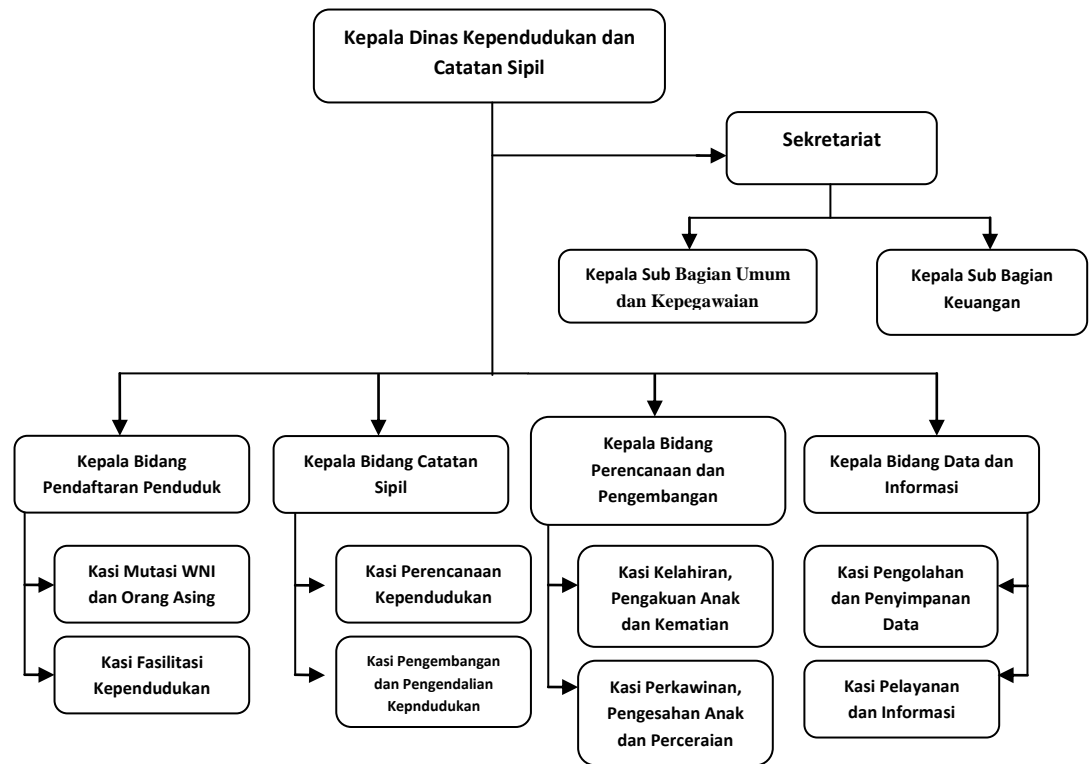
Misi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan tertib pelayanan administrasi dan informasi kependudukan cepat, tepat, murah dan transparan
2. Menciptakan kesadaran masyarakat dibidang administrasi kependudukan

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya, sudah seharusnya PNS yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya memberi pelayanan yang prima kepada masyarakat dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara. Berdasarkan hal tersebut juga dimana dinyatakan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya memiliki misi untuk mewujudkan pelayanan administrasi dan informasi kependudukan yang cepat, maka diharapkan bahwa PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya meminimalisir terjadinya prokrastinasi dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat.

4.1.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya



4.1.2. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya. Populasi PNS yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya berjumlah 82 orang. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 42 orang PNS. Sampel yang berjumlah 42 tersebut menurut peneliti sudah cukup representative

mengacu pada pernyataan Hadi (2004) yang mengatakan sampel berjumlah 30 dapat disebut sebagai sampel besar.

Adapun gambaran subjek penelitian adalah:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	35,7%
Perempuan	27	64,3%
Jumlah	42	100%

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 64,3% dengan jumlah 27 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 35,7% dengan jumlah 15 orang.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	5	11,9%
31-40 tahun	12	28,6%
41-50 tahun	19	45,2%
>50 tahun	6	14,3%
Jumlah	42	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden paling banyak berada dalam rentang usia 41-50 tahun, yaitu sebesar 45,2% dengan jumlah 19 orang. Rentang usia terbanyak kedua adalah usia antara 31-40 tahun, yakni sebesar 28,6% dengan

jumlah 12 orang. Selanjutnya diikuti oleh responden dengan rentang usia >50 tahun sebesar 14,3% dengan jumlah 6 orang, dan responden usia dengan rentang uia 21-30 tahun hanya 11,9% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang.

c. Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3. Gambaran Subjek Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Bidang	1	2,3%
Kepala Seksi	6	14,4%
Kepala Sub Bagian	1	2,3%
Staf	34	81%
Jumlah	42	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jabatan staf sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 81%. Responden dengan jabatan Kasi berada di urutan kedua dengan persentase 14,4% dengan jumlah responden 6 orang. Selanjutnya diikuti oleh responden dengan jabatan Kabid dan Kasubbag dengan jumlah dan persentase yang sama yaitu masing-masing 1 orang dengan persentase 2,3%.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Terdapat beberapa langkah pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun langkah-langkah tersebut adalah:

4.2.1.Persiapan Penelitian

Tahap awal persiapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Melakukan studi literatur melalui media internet, buku, jurnal, dan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil studi literatur tersebut, penulis menemukan tema tentang *job characteristics* dan prokrastinasi.
- b. Melakukan proses bimbingan dengan dosen pembimbing mengenai tema tersebut, kemudian penulis mendapat *feedback* dan beberapa masukan dari dosen pembimbing.
- c. Berdasarkan masukan yang diterima kemudian diturunkan menjadi judul penelitian, yaitu “Hubungan antara *Job Characteristics* dengan Prokrastinasi pada PNS”.
- d. Selanjutnya, penulis melakukan diskusi dan proses pembimbingan lebih lanjut mengenai judul penelitian tersebut.
- e. Setelah mendapat masukan dan revisi dari dosen pembimbing mengenai alur berpikir dalam penelitian, penulis melakukan tahap lanjutan, yaitu mempersiapkan instrumen penelitian yang akan digunakan.

4.2.2.Persiapan Instrumen Penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Mencari alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian yang diteliti, yaitu *job characteristics* dan prokrastinasi. Setelah mendapatkan beberapa literatur mengenai alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian, penulis menetapkan menggunakan skala prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006) dan skala *Job Diagnostic Survey (JDS)* edisi revisi oleh Cordery dan Sevastos (1993). Alasan peneliti memilih skala prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006) adalah karena Damayanti menyusun skala tersebut berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Ferrari dkk., (1995), dimana skala tersebut diberikan dalam *setting* organisasi. Ferrari dkk. sendiri mengembangkan alat ukur mengenai prokrastinasi, namun alat ukur yang dikembangkan oleh Ferrari dkk. merupakan alat ukur yang mengarah ke dalam *setting* pendidikan. Alasan peneliti memilih *JDS* versi revisi yang dikembangkan oleh Cordery dan Sevastos (1993) adalah karena berdasarkan hasil pengembangan yang dilakukan oleh Cordery dan Sevastos menemukan bahwa skala *JDS* yang mereka revisi, dimana semua aitem adalah aitem *favorable*, memiliki nilai psikometri yang lebih baik daripada versi lamanya.
- b. Melakukan proses adaptasi pada skala *JDS* dengan cara menerjemahkan skala asli (bahasa Inggris) ke dalam bahasa Indonesia, kemudian menerjemahkan lagi skala bahasa Indonesia tersebut ke dalam bahasa Inggris yang dilakukan oleh *translater* yang berbeda.

- c. Setelah proses alih bahasa selesai diperoleh aitem yang bahasanya sesuai dengan arti dalam bahasa asli.
- d. Setelah melalui proses alih bahasa, peneliti meminta bantuan *professional judges* dalam hal ini dosen untuk memberikan masukan dan melakukan uji validasi mengenai alat ukur tersebut.
- e. Untuk skala prokrastinasi, peneliti juga meminta masukan dari *professional judges* dalam hal ini dosen untuk memberikan masukan dan melakukan uji validasi.

4.2.3.Persiapan Administrasi

Adapun persiapan administrasi yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Mengajukan surat izin, dan proposal penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya pada tanggal 27 Oktober 2011.
- b. Setelah melengkapi persyaratan yang ditentukan, pihak Bakesbang, Politik dan Linmas, menerbitkan surat keterangan pada tanggal 8 November 2011 untuk memberi izin penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

- c. Mengajukan surat keterangan yang telah diterbitkan tadi ke pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya pada tanggal 23 November 2011.
- d. Menerima lembar disposisi tertanggal 23 Oktober 2011 yang menyatakan bahwa penelitian dapat dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

4.2.4. Pengambilan Data

Proses pengambilan data yang dilakukan peneliti adalah dengan mendatangi kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya yang berlokasi di Jl. Manyar Kertoarjo No. 6 Surabaya. Peneliti mendatangi dan menyebarkan kuesioner kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di dinas tersebut. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner berlangsung mulai tanggal 28 November 2011 hingga tanggal 2 Desember 2011.

4.3. Hasil Penelitian

Setelah memperoleh kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka peneliti melakukan pengolahan data. Pengolahan data dimulai dengan menabulasi data yang diperoleh dengan menskor masing-masing respon yang ada di kuesioner, selanjutnya data tersebut diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Hasil pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

4.3.1. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut Azwar (2006) adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh angka koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas biasanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

a. Uji Reliabilitas skala *JDS*

Uji reliabilitas skala *JDS* menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,821. Berdasarkan hasil tersebut, nilai reliabilitas alat ukur skala *JDS* dapat dikatakan tinggi. Selain itu peneliti juga melakukan analisis daya diskriminasi aitem dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Daya diskriminasi adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2000).

Penghitungan daya diskriminasi aitem menggunakan teknik *corrected item-total* melalui program SPSS 16.0 *for Windows*. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembeda dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki nilai $r_{ix} \leq 0,30$ dapat

diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah (Azwar, 2000).

Berdasarkan uji diskriminasi aitem terhadap skala *JDS* didapatkan bahwa ada 6 aitem yang memiliki daya diskriminasi $\leq 0,30$. Diantaranya adalah aitem nomor 2, 3, 4, 7, 11, dan 14. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, peneliti kemudian memutuskan untuk menghapus aitem yang nilai diskriminasi aitemnya negatif dan $\leq 0,3$. Aitem yang peneliti hapus adalah aitem nomor 2, 3, dan 11. Peneliti tidak menghapus aitem nomor 4 dan 7 dengan pertimbangan bahwa jika kedua aitem tersebut dihapus maka aitem yang mewakili dimensi *task identity* akan menyisakan 1 aitem saja. Hal ini dikhawatirkan membuat dimensi *task identity* tidak memiliki keterwakilan dalam alat ukur tersebut.

Nilai *Cronbach's Alpha* setelah aitem nomor 2, 3 dan 11 dihapus adalah sebesar 0,864. Sedangkan daya diskriminasi aitemnya memiliki nilai mulai 0,148 sampai 0,756. Aitem nomor 4 dan 7 tetap memiliki daya diskriminasi $\leq 0,30$. Namun peneliti tetap memilih untuk tetap tidak menghapus kedua aitem tersebut karena alasan di atas.

b. Uji reliabilitas skala prokrastinasi

Uji reliabilitas skala prokrastinasi menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Berdasarkan uji tersebut diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,774. Berdasarkan hasil tersebut, nilai reliabilitas alat ukur skala prokrastinasi dapat dikatakan tinggi. Selain itu peneliti juga melakukan

melakukan analisis daya diskriminasi aitem dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*.

Berdasarkan uji diskriminasi aitem terhadap skala prokrastinasi tersebut didapatkan bahwa ada 25 aitem yang memiliki daya diskriminasi $\leq 0,30$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, peneliti kemudian memutuskan untuk menghapus semua aitem yang nilai diskriminasi aitemnya negatif dan $\leq 0,3$ (lihat lampiran). Aitem yang tersisa ada 21 aitem, dan semuanya masih bisa mewakili indikator yang ada sehingga peneliti memutuskan untuk menghapus aitem yang memiliki daya diskriminasi $\leq 0,30$.

Nilai *Cronbach's Alpha* setelah 25 aitem yang memiliki daya diskriminasi $\leq 0,30$ dihapus adalah sebesar 0,860. Sedangkan daya diskriminasi aitemnya memiliki nilai mulai 0,295 sampai 0,574. Aitem yang memiliki nilai 0,295 tetap peneliti pertahankan dengan pertimbangan jika nilainya dibulatkan sama dengan 0,30.

4.3.2. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Teknik uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penghitungan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan dalam penggunaan uji normalitas menurut Santoso (2010) adalah:

- a. jika probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. jika probabilitas $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan penghitungan, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.4. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prokrastinasi	.175	42	.002	.889	42	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Dari Tabel 4.4. di atas, menunjukkan nilai probabilitas prokrastinasi dimana nilai p untuk variabel prokrastinasi adalah 0,02. Berdasarkan nilai tersebut dan mengacu pada dasar pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel prokrastinasi, data yang diperoleh tidak berdistribusi normal karena $p < 0,05$.

4.3.3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier atau tidak. Untuk mengujinya maka peneliti mengacu pada perbandingan nilai R Square di bawah ini:

Tabel 4.5. Nilai R Square

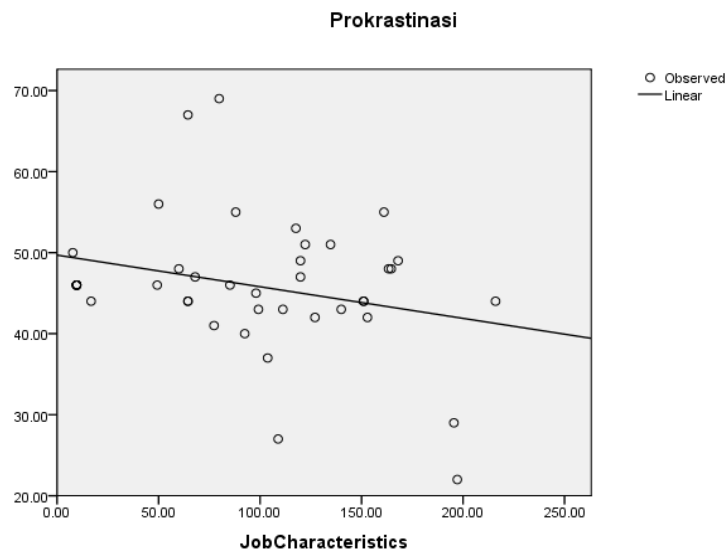
Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.273	.075	.051	8.093

The independent variable is JobCharacteristics.

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,075. Nilai ini menunjukkan bahwa hanya 7,5% dari variasi variabel prokrastinasi dapat dijelaskan oleh variasi variabel *job characteristics*, sedangkan sisanya harus dijelaskan oleh faktor-faktor lain (Santoso, 2010).

Selain itu, untuk mengetahui apakah sebaran data antar variabel linier atau tidak, maka peneliti juga menampilkan data melalui grafik *scatterplot*. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2. Grafik *Scatterplot*



Pada grafik *scatterplot* di atas terlihat sebaran data dengan masing-masing bulatan (*dot*) menyebar dan menjauhi garis linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak linier.

4.3.4. Uji Korelasi

Setelah melakukan uji asumsi di atas, akhirnya peneliti memperoleh kesimpulan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak berdistribusi normal dan tidak linier. Tahap selanjutnya kemudian adalah menguji korelasi antar variabel penelitian. Karena data yang diperoleh tidak berdistribusi normal dan tidak linier, maka teknik korelasi yang dilakukan dengan teknik statistik non parametrik. Teknik statistik non parametrik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *spearman rho*.

Adapun dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya beserta kekuatan hubungan antara kedua variabel, penelitian ini menggunakan dua dasar pengambilan keputusan, yakni:

1. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya hubungan antara dua variabel menurut Santoso (2010):
 - a. jika probabilitas $> 0,05$ maka dinyatakan tidak ada hubungan
 - b. jika probabilitas $< 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan
2. Dasar pengambilan keputusan kekuatan hubungan menurut Cohen (dalam Pallant, 2007):
 - a. nilai koefisien korelasi antara 0,10 – 0,29 memiliki hubungan yang lemah
 - b. nilai koefisien korelasi antara 0,30 – 0,49 memiliki hubungan yang cukup kuat

c. nilai koefisien korelasi antara 0,50 – 1,0 memiliki hubungan yang kuat

Adapun hasil analisa data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Uji Korelasi *Spearman rho*

		Correlations	
		Prokrastinasi	JobCharacteristics
Spearman's rho Prokrastinasi	Correlation Coefficient	1.000	-.191
	Sig. (2-tailed)	.	.225
	N	42	42
JobCharacteristics	Correlation Coefficient	-.191	1.000
	Sig. (2-tailed)	.225	.
	N	42	42

Tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *job characteristics* dengan prokratinasi sebesar -0,191. Tanda negatif disini menandakan bahwa semakin seorang mempersepsi bahwa dirinya tidak memiliki karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) yang tinggi semakin kuat keinginannya melakukan prokrastinasi. Sebaliknya semakin seorang mempersepsi bahwa dirinya memiliki karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) yang tinggi maka semakin kecil keinginannya untuk melakukan prokrastinasi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,191 menurut Cohen (dalam Pallant, 2007) memiliki hubungan yang lemah. Hal ini berarti hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi memiliki hubungan negatif yang lemah.

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai taraf signifikansi adalah sebesar 0,225. Nilai taraf signifikansi sebesar 0,225, dimana jika nilai $p > 0,05$ dapat

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

4.4. Pembahasan

Hasil analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik statistik non parametrik *spearman rho* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,225. Dengan hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi pada PNS di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

Hal dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lonergan dan Maher (2000), yang menunjukkan hubungan antara prokrastinasi dan dimensi yang ada dalam *job characteristics* adalah agak signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

- a. Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 7,5% dari variasi variabel prokrastinasi dapat dijelaskan oleh variasi variabel *job characteristics*, sedangkan sisanya harus dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Salah satu faktor yang dapat menjelaskan munculnya prokrastinasi adalah faktor internal individu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ferrari, dkk.

(1995) yang menyebutkan bahwa prokrastinasi disebabkan oleh 2 faktor, yaitu internal dan eksternal.

Beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan antara prokrastinasi dengan faktor internal individu diantaranya:

- 1) Keyakinan irasional. Hal ini dijelaskan oleh Knaus (1973, dalam Steel, 2007) yang berpendapat bahwa hanya ada dua hal yang berhubungan dekat dengan prokrastinasi, yaitu adanya keyakinan bahwa dirinya tidak mampu dan keyakinan bahwa dunia ini terlalu berat dan sulit
 - 2) Adanya ketakutan akan kegagalan, rendahnya *self esteem* dan *self efficacy* juga dinyatakan memiliki hubungan langsung dengan prokrastinasi dan performa (Bandura, 1977; Burka & Yuen, 1983; Judge & Bono, 2001, dalam Steel, 2007).
 - 3) Perasaan depresi, dan neurotisme mengindikasikan bahwa hal ini secara kolektif merepresentasikan salah satu penyebab dari prokrastinasi (McCown, dkk., 1989, dalam Steel, 2007)
- b. Adanya kemungkinan perbedaan konteks budaya dalam memahami konsep prokrastinasi. Budaya yang dimaksudkan di sini adalah sistem terorganisasi dari berbagai makna, persepsi, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh orang-orang yang menjadi anggota kelompok tertentu (Smith dan Bond, 1993, dalam Baron dan Byrne, 1998). Peneliti menggunakan konsep prokrastinasi yang berkembang di budaya barat, sementara penelitian ini dilakukan di budaya timur yang memiliki perbedaan budaya, dimana aspek

perilaku sosial dalam ini prokrastinasi adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya yang berkembang di masyarakat tersebut.

- c. Peneliti menemukan bahwa penggunaan respon sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju pada skala prokrastinasi dalam penelitian ini memiliki *social desirability* yang tinggi. *Social desirability* adalah jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan padanya dimana subjek berusaha untuk meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat dan menurunkan karakteristik yang tidak diharapkan oleh masyarakat (Sjostrom dan Holst, 2002, dalam Widhiarso, 2010).

Dengan penggunaan respon tersebut, subjek memiliki kecenderungan untuk memberikan jawaban yang baik (*faking good*) sehingga tidak mengungkap keadaan sebenarnya yang dialami oleh subjek. Hal ini dibuktikan dengan data dibawah ini. Peneliti melakukan penormaan terhadap semua subjek dengan melihat skala prokrastinasi yang mereka jawab. Adapun hasil penormaannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Tingkat Prokrastinasi

Tingkat Prokrastinasi					Jumlah Responden
Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup	Rendah	Sangat Rendah	
2	6	28	3	3	42

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari jumlah sampel yaitu sebanyak 28 subjek cenderung untuk mengakui bahwa dirinya hanya memiliki tingkat prokrastinasi yang cukup. Kemudian disusul dengan subjek yang memiliki tingkat prokrastinasi tinggi dengan 6 orang subjek. Subjek yang mengakui bahwa tingkat prokrastinasinya rendah dan sangat rendah berjumlah masing-masing 3 orang orang, lalu subjek yang benar-benar mengakui bahwa dirinya memiliki tingkat prokrastinasi yang sangat tinggi dan tinggi masing-masing berjumlah 2 dan 6 orang. Berdasarkan tabel ini diperoleh kesimpulan bahwa rata-rata subjek cenderung untuk mempersepsi bahwa dirinya cukup dalam tingkatan prokrastinasi, sehingga hasil ini tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dialami oleh subjek penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil atas hasil analisis statistik data penelitian yang diperoleh dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,225, dimana jika nilai $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa nol (H_0) diterima. H_0 diterima berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *job characteristics* dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya.

5.2.Saran

5.2.1.Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk skala dengan respon jawaban Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju sebaiknya dihindari untuk meminimalisir *social desirability*. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperhatikan alternatif respon lain seperti selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah sehingga mampu mengungkap keadaan yang sebenarnya dari subjek.
- b. Peneliti selanjutnya harus menyelidiki anteseden situasional lain dan kepribadian terhadap prokrastinasi dan interaksi yang terjadi di dalamnya. Faktor-faktor situasional lain mungkin termasuk konflik peran, ambiguitas

peran, dan kepuasan kerja. Variabel kepribadian yang layak diselidiki termasuk kebutuhan untuk berprestasi.

- c. Peneliti selanjutnya harus melihat prokrastinasi di tempat kerja lebih khusus pada tugas yang sebenarnya yang spesifik yang dilakukan oleh karyawan. Saat pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) kemungkinan menjadi salah satu faktor, ada kemungkinan bahwa tugas pekerjaan tertentu sendiri mungkin menjadi penentu besar prokrastinasi.

5.2.2. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya

Instansi dapat menurunkan jumlah prokrastinasi dengan mendesain ulang pekerjaan karyawan, serta memberikan sosialisasi mengenai signifikansi dari nilai pekerjaan mereka terhadap masyarakat. Pemberian umpan balik secara teratur juga dapat menjadi alternatif lain bagi organisasi untuk mencegah terjadinya prokrastinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaini, D. (2009). *Perbedaan Prokrastinasi Akademik Antara Mahasiswa yang Aktif dengan yang Tidak Aktif dalam Organisasi*. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sumatera Utara.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Baron, R.A., & Byrne, D.E. (1998). *Social psychology: understanding human interaction*. Boston, MA: Allyn & Bacon
- Burka, J.B. & Yuen, L.M. (1983). *Procrastination: Why you do it and what to do about it*. Reading, PA: Addison-Wesley.
- Cordery, J. & Sevastos, P. (1993). Responses to the original and revised Job Diagnostic Survey: Is education a factor in responses to negatively worded items? *Journal of Applied Psychology*, 78, 141-143.
- Daftar Hadir Penuh Ruang Kantor Kosong (2011, 6 September). Jawa Pos, hal 32.
- Damayanti, (2006). *Hubungan antara Self efficacy dan internal locus of control dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi.UMS.
- Daryanto, Arief. (2007). *Merit System dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Djarmika, S. & Marsono. (1995). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Ferrari, J.R. (1991). Self-handicapping by procrastinator: protecting self-esteem, social-esteem, or both? *Journal of Research in Personality*, 25, 245-261.
- Ferrari, J.R., Johnson, J.L., & McCown, W.G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. New York: Plenum Press.

- George, J.M., & Jones, G.M., (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall.
- Green, L., (1982). Minority Students' Self-Control of Procrastination. *Journal of Counseling Psychology*, Vol.29, No.6, 636-644.
- Hackman, J.R. (1977). Work design. Yale University. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica. CA: Goodyear.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mas.: Addison-Wesley Publishing Co.
- Hardjana, A. M. (1994). *Stres Tanpa Distres: Seni mengolah Stres*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Harris, N.N., & Sutton, R.I. (1983). Task procrastination in organization; A framework for research. *Human Relations*, 36, 987-996.
- Hendrayanti, Emma. (2006). *Hubungan antara Self Monitoring dengan Prokrastinasi pada Karyawan*. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
- Himpunan Peraturan Kepegawaian Tahun 1999 (Januari 1999 – Desember 1999). (2000). Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Jackson, T., Fritch, A., Nagasaka, T., & Pope, L. (2003). Procrastination and Perceptions of Past, Present and Future. *Individual Differences Research*, 1,17-20.
- Kerlinger, F.N., (1995). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Gajahmada University Press.
- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B. (2000). *Foundation of behavioral research*. New York: Horcourt College Publishers.
- Kurniawan, Luthfi J., & Puspitosari, Hesti, (2007). *Wajah Buram Pelayanan Publik di Kota Malang. Malang Corruption Watch*.

- Lonergan, J. M. & Maher, K. J. (2000). The Relationship Between Job Characteristics and Workplace Procrastination as Moderated by Locus of Control. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15:5 p.213. ProQuest LLC.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nainggolan, H. (1987). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: P.T. Pertja
- Neuman, W.L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative and quantitative approach* (5th ed). Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Pallant, J. (2007) *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide To Data Analysis using SPSS for Windows* (3rd ed.) England: Open University Press.
- Pfeffer, M. (1996). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce*, Harvard Business School Press, MA
- Prayoto. (2004). *Menyoal Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia*. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 01,01.
- Rachmahana, S. R. (2002). *Dorongan Mencari Sensasi dan Perilaku Pengambilan Resiko pada Mahasiswa*. *Psikologika* 14/VII. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Salomon, L. J. & Rothblum, E.D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and cognitive- behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 31 No.4.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shavelson, R.J. (1998). *Statistical reasoning for the behavioral sciences*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Singarimbun, M. & Efendi S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Steel, P., Brothen, T., & Wambach, C. (2001). Procrastination and personality, performance and mood. *Personality and Individual Differences*, 30, 95-106.

- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *American Psychological Association. Psychological Bulletin*. Vol. 133.
- The Procrastination Prescription Accounting (2006). Diakses pada tanggal 10 Mei 2010 dari <http://proquest.umi.com.ezproxy.flinders.edu.au/pqdweb?index=21&did=1185116821&SrchMode=1&sid=3&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1273481104&clientId=20831>.
- Weymann, E. C., (1988). Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work. *Academy of Management Proceedings*.
- Widhiarso, W. (2010, 9 Juli). Fenomena Kepatutan Sosial (*social desirability*) pada Respon terhadap Skala Psikologi. Diskusi Metodologi Penelitian (on-line). Diakses pada tanggal 10 Desember 2011. <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2010/07/09/fenomena-kepatutan-sosial-social-desirability-pada-respon-terhadap-skala-psikologi/>
- Wolters, C. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Education Psychology*, 95(1). 179-187.
- World Bank. (2006). *Pelayanan Publik: reformasi yang Sama-sama Menang. Indonesian Policy Brief*.

LAMPIRAN 1

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala *JDS*

Nilai *Cronbach's Alpha* skala *JDS* putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.805	15

Nilai diskriminasi aitem skala *JDS* putaran 1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.8333	151.703	.528	.677	.803
VAR00002	64.3571	177.991	-.012	.551	.832
VAR00003	64.8095	177.426	-.025	.457	.839
VAR00004	64.7857	169.880	.236	.617	.821
VAR00005	67.1667	160.484	.341	.566	.817
VAR00006	65.9524	152.388	.590	.739	.800
VAR00007	64.7381	169.613	.246	.579	.820
VAR00008	66.9286	150.702	.680	.817	.795
VAR00009	65.2143	145.246	.706	.835	.790
VAR00010	65.4524	147.034	.623	.781	.796
VAR00011	65.4048	169.661	.168	.581	.827
VAR00012	65.9762	143.048	.699	.877	.789
VAR00013	65.2381	145.113	.652	.833	.793
VAR00014	66.8810	163.425	.253	.466	.824
VAR00015	65.5952	144.832	.719	.700	.789

Nilai *Cronbach's Alpha* skala *JDS* putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.856	12

Nilai diskriminasi aitem skala *JDS* putaran 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.2619	144.588	.510	.606	.856
VAR00004	48.2143	164.319	.148	.479	.873
VAR00005	50.5952	148.393	.439	.503	.861
VAR00006	49.3810	143.266	.625	.673	.848
VAR00007	48.1667	162.093	.221	.572	.870
VAR00008	50.3571	142.528	.691	.781	.845
VAR00009	48.6429	135.699	.756	.750	.839
VAR00010	48.8810	138.156	.652	.687	.846
VAR00012	49.4048	136.539	.672	.810	.844
VAR00013	48.6667	136.033	.687	.809	.843
VAR00014	50.3095	151.731	.333	.392	.868
VAR00015	49.0238	137.097	.721	.687	.841

LAMPIRAN 2

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Prokrastinasi

Nilai *Cronbach's Alpha* skala prokrastinasi putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.802	46

Nilai diskriminasi aitem Skala Prokrastinasi putaran 1

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.9524	.62283	42
VAR00002	3.0952	1.00752	42
VAR00003	3.6190	1.18841	42
VAR00004	2.1429	.75131	42
VAR00005	1.9286	.46291	42
VAR00006	2.4048	.91223	42
VAR00007	2.5952	1.12747	42
VAR00008	2.2143	.78198	42
VAR00009	2.6667	1.05152	42
VAR00010	1.5476	.59274	42
VAR00011	1.9286	.67690	42
VAR00012	2.0952	.57634	42
VAR00013	1.7857	.78198	42
VAR00014	1.8571	.52132	42
VAR00015	1.9524	.73093	42
VAR00016	1.7857	.60630	42
VAR00017	1.8095	.45468	42
VAR00018	2.5238	1.17366	42
VAR00019	2.1905	.80359	42
VAR00020	2.0952	.37020	42
VAR00021	1.8095	.96873	42

VAR00022	2.1190	.91605	42
VAR00023	1.6905	.84068	42
VAR00024	1.9286	.99738	42
VAR00025	2.0000	.82639	42
VAR00026	2.1905	.89000	42
VAR00027	1.9286	.34165	42
VAR00028	1.8571	.52132	42
VAR00029	2.2381	.72615	42
VAR00030	3.0000	1.05922	42
VAR00031	2.5238	.96873	42
VAR00032	1.8571	.64662	42
VAR00033	2.0714	.86653	42
VAR00034	4.3095	.56258	42
VAR00035	2.2143	.81258	42
VAR00036	1.9286	.46291	42
VAR00037	1.8333	.82393	42
VAR00038	2.3333	.84584	42
VAR00039	2.3571	.75938	42
VAR00040	3.2143	.97620	42
VAR00041	2.8571	.84309	42
VAR00042	3.5952	.98920	42
VAR00043	2.5476	.70546	42
VAR00044	2.6429	.95818	42
VAR00045	2.6429	1.00781	42
VAR00046	2.5238	.99359	42

Nilai *Cronbach's Alpha* skala prokrastinasi putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.867	21

Nilai diskriminasi aitem Skala Prokrastinasi putaran 2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.9762	62.999	.572	.	.850
VAR00002	42.8333	62.728	.332	.	.860
VAR00006	43.5238	60.792	.522	.	.851
VAR00007	43.3333	62.520	.295	.	.864
VAR00008	43.7143	62.307	.496	.	.852
VAR00011	44.0000	63.366	.484	.	.853
VAR00012	43.8333	65.020	.397	.	.856
VAR00014	44.0714	65.824	.348	.	.857
VAR00015	43.9762	64.999	.298	.	.859
VAR00017	44.1190	66.205	.356	.	.857
VAR00022	43.8095	60.060	.574	.	.848
VAR00027	44.0000	67.220	.305	.	.859
VAR00028	44.0714	64.848	.467	.	.854
VAR00029	43.6905	63.438	.439	.	.854
VAR00031	43.4048	60.052	.536	.	.850
VAR00033	43.8571	61.052	.535	.	.850
VAR00035	43.7143	61.087	.574	.	.849
VAR00037	44.0952	61.942	.495	.	.852
VAR00038	43.5952	61.320	.529	.	.850
VAR00039	43.5714	63.178	.438	.	.854
VAR00043	43.3810	63.364	.461	.	.853

LAMPIRAN 3

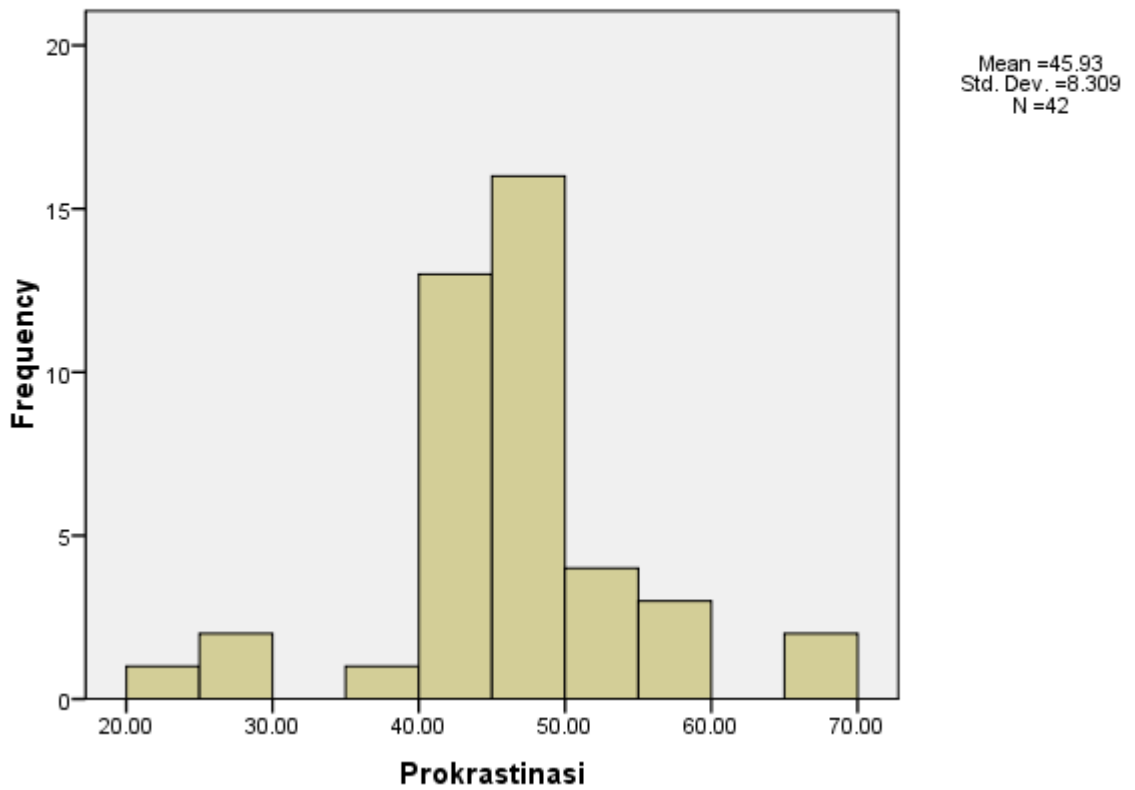
Hasil Uji Statistik

Uji normalitas

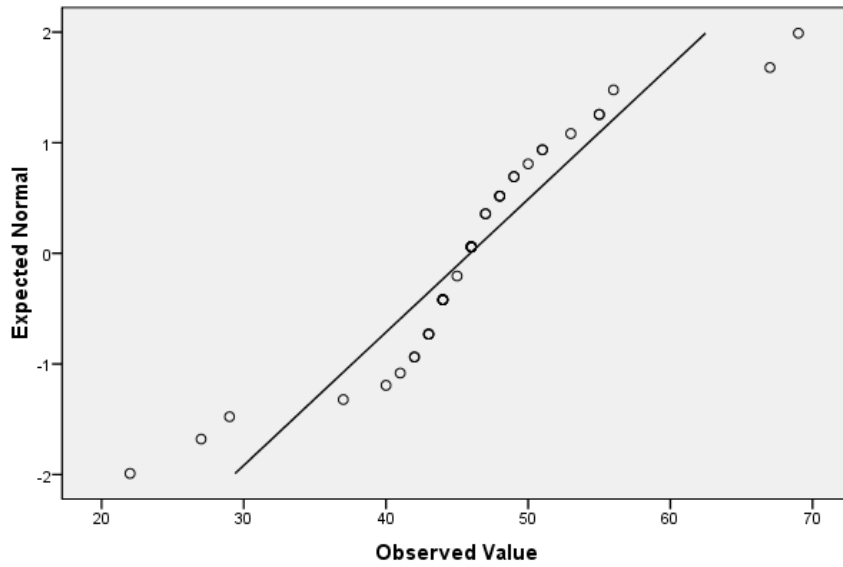
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prokrastinasi	.175	42	.002	.889	42	.001

a. Lilliefors Significance Correction

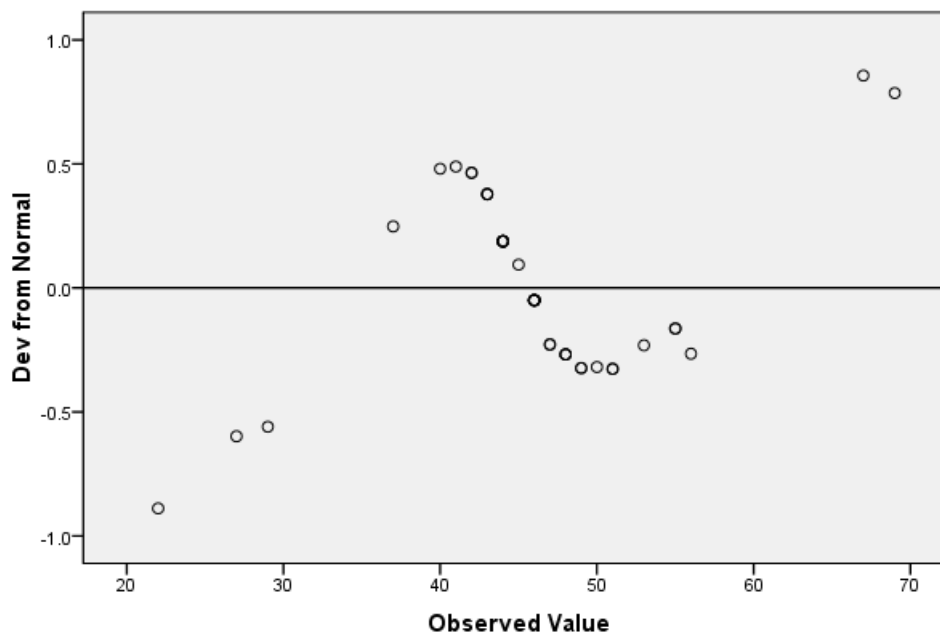
Histogram

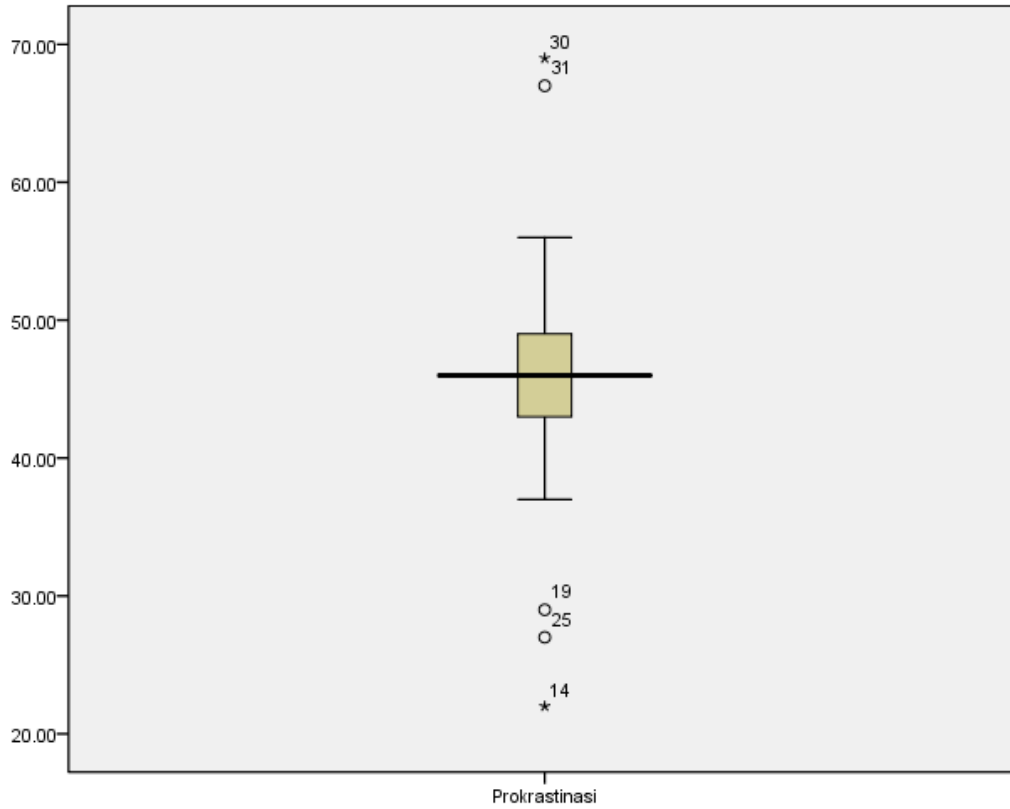


Normal Q-Q Plot of Prokrastinasi



Detrended Normal Q-Q Plot of Prokrastinasi



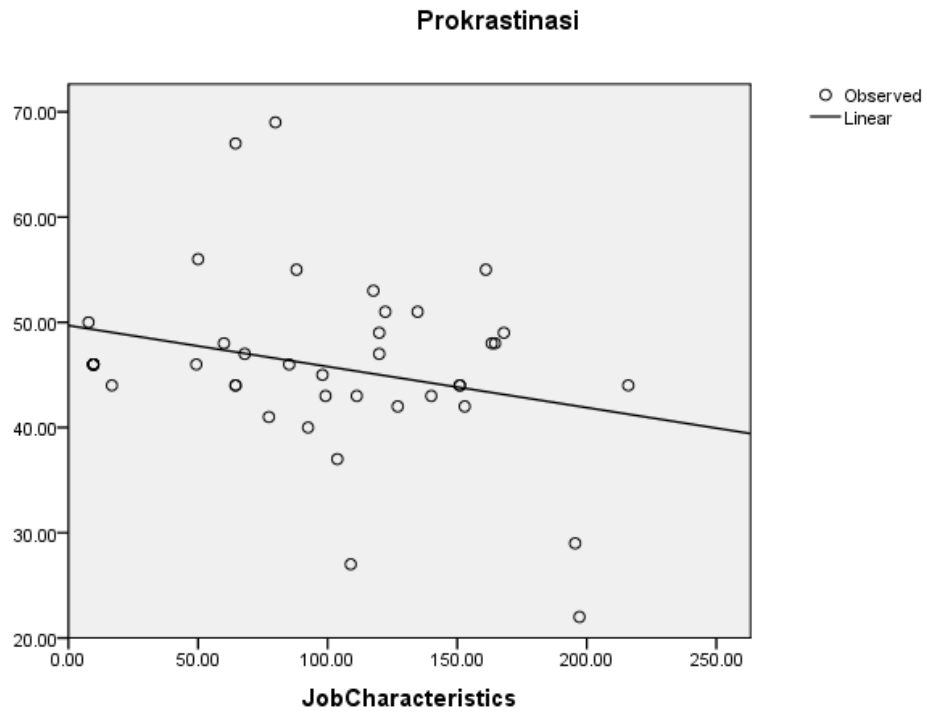


Uji Linieritas

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.273	.075	.051	8.093

The independent variable is JobCharacteristics.



Uji Korelasi

Correlations

			Prokrastinasi	JobCharacteristics
Spearman's rho	Prokrastinasi	Correlation Coefficient	1.000	-.191
		Sig. (2-tailed)	.	.225
		N	42	42
	JobCharacteristics	Correlation Coefficient	-.191	1.000
		Sig. (2-tailed)	.225	.
		N	42	42

LAMPIRAN 4

Hasil Penormaan Subjek

Subjek	Prokrastinasi	Kategori	<i>Job Characteristics</i>	Kategori
A30	69.00	Sangat Tinggi	79.85	Cukup
A31	67.00	Sangat Tinggi	64.44	Rendah
A37	56.00	Tinggi	50.00	Rendah
A34	55.00	Tinggi	88.00	Cukup
A40	55.00	Tinggi	161.03	Tinggi
A24	53.00	Tinggi	117.64	Cukup
A12	51.00	Tinggi	122.22	Cukup
A42	51.00	Tinggi	134.72	Tinggi
A26	50.00	Cukup	7.75	Sangat Rendah
A15	49.00	Cukup	119.89	Cukup
A32	49.00	Cukup	168.00	Tinggi
A23	48.00	Cukup	164.59	Tinggi
A27	48.00	Cukup	60.00	Rendah
A41	48.00	Cukup	163.33	Tinggi
A13	47.00	Cukup	68.00	Cukup
A16	47.00	Cukup	119.89	Cukup
A6	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A7	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A8	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A9	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A10	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A11	46.00	Cukup	9.63	Rendah
A35	46.00	Cukup	85.19	Cukup
A39	46.00	Cukup	49.33	Rendah
A4	45.00	Cukup	98.00	Cukup
A2	44.00	Cukup	150.89	Tinggi
A3	44.00	Cukup	151.11	Tinggi
A20	44.00	Cukup	216.00	Sangat Tinggi
A22	44.00	Cukup	16.75	Rendah
A28	44.00	Cukup	64.44	Rendah
A29	44.00	Cukup	64.44	Rendah
A17	43.00	Cukup	111.25	Cukup
A18	43.00	Cukup	140.00	Tinggi

A36	43.00	Cukup	99.19	Cukup
A21	42.00	Cukup	127.04	Tinggi
A38	42.00	Cukup	152.89	Tinggi
A33	41.00	Rendah	77.33	Cukup
A5	40.00	Rendah	92.44	Cukup
A1	37.00	Rendah	103.75	Cukup
A19	29.00	Sangat Rendah	195.48	Sangat Tinggi
A25	27.00	Sangat Rendah	108.89	Cukup
A14	22.00	Sangat Rendah	197.17	Sangat Tinggi

LAMPIRAN 5

Kuesioner *JDS*

Dengan hormat,

Saya,

Nama : Adryan Paulus Gurning

NIM : 110710181

selaku mahasiswa Psikologi Universitas Airlangga meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan respon atas aitem-aitem di bawah ini.

Skala ini merupakan *Job Diagnostic Survey*. Di dalamnya terdapat 15 butir aitem. Bapak/Ibu dimohon **memberi respon yang jujur dengan melingkari (O)** salah satu jawaban yang sesuai dengan pikiran Bapak/Ibu mengenai pekerjaan yang dijalani saat ini. **Tidak ada benar atau salah** atas setiap respon yang Bapak/Ibu berikan. Semua data yang diperoleh dari hasil kuesioner ini akan **dijamin kerahasiaannya**.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adryan Paulus Gurning

Demi kelengkapan data, mohon menuliskan identitas diri Bapak/Ibu:

Nama : Jenis kelamin: L/ P (lingkari salah satu)
 Pekerjaan/ Jabatan :
 Usia :

Keterangan Respon:

1 = Sangat tidak tepat 5 = Agak tepat
 2 = Tidak Tepat 6 = Tepat
 3 = Agak tidak tepat 7 = Sangat tepat
 4 = Tidak Pasti

Apa yang Bapak/Ibu pikirkan mengenai pekerjaan Bapak/ Ibu? Lingkari (O) salah satu respon untuk setiap pernyataan.

No.	Pernyataan	Respon						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Pekerjaan ini menghendaki saya untuk menggunakan beberapa keahlian yang rumit							
2.	Dengan melakukan tugas-tugas yang diwajibkan dalam sebuah pekerjaan, memberi kesempatan bagi saya untuk melihat seberapa baik saya bekerja							
3.	Pekerjaan ini adalah salah satu pekerjaan yang mempengaruhi banyak orang, tergantung seberapa baik pekerjaan ini diselesaikan							
4.	Pekerjaan ini memberi kesempatan bagi saya untuk menyelesaikan apapun tugas yang sudah saya mulai							
5.	Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk melakukan pekerjaan secara bebas dan merdeka							
6.	Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk menggunakan penilaian dan inisiatif pribadi dalam menjalankan tugas							
7.	Pekerjaan ini diatur sedemikian rupa agar saya dapat melakukan seluruh tugas dari awal sampai akhir							
8.	Pekerjaan ini rumit dan beragam							
9.	Pekerjaan ini sangat penting dan berarti dalam banyak hal yang lebih luas							
10.	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya tahu apakah saya bekerja dengan baik atau tidak							
11.	Pekerjaan ini menyediakan tugas yang beragam							
12.	Pekerjaan ini disusun sedemikian rupa sehingga saya memiliki kesempatan untuk melihat pekerjaan atau proyek saya terselesaikan							
13.	Pekerjaan ini cukup penting bagi organisasi kami							
14.	Pekerjaan ini memperbolehkan saya untuk menentukan cara saya sendiri dalam bekerja							
15.	Pekerjaan ini memberikan umpan balik tentang seberapa baik saya bekerja							

LAMPIRAN 6

Kuesioner Skala Prokrastinasi

Dengan hormat,

Saya,

Nama : Adryan Paulus Gurning

NIM : 110710181

selaku mahasiswa Psikologi Universitas Airlangga meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan respon atas aitem-aitem di bawah ini.

Skala ini merupakan Skala Prokrastinasi. Di dalamnya terdapat 48 butir aitem. Bapak/Ibu dimohon **memberi respon yang jujur dengan memberi tanda silang (X)** pada jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami saat ini. **Tidak ada benar atau salah** atas setiap respon yang Bapak/Ibu berikan. Semua data yang diperoleh dari hasil kuesioner ini akan **dijamin kerahasiaannya**.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adryan Paulus Gurning

Demi kelengkapan data, mohon menuliskan identitas diri Bapak/Ibu:

Nama : Jenis kelamin: L/ P (lingkari salah satu)
 Pekerjaan/ Jabatan :
 Usia :

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Tidak masalah bagi saya menunda pekerjaan karena dapat mengerjakannya di lain waktu					
2.	Saya tidak merasa dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Jika saya memiliki batas waktu, saya akan menyelesaikan pekerjaan sampai menit terakhir					
4.	Saya merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kepentingan pribadi					
5.	Saya tidak merasa bersalah untuk menunda menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya merasa tidak bersemangat jika menerima pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu singkat					
7.	Saya mengundurkan batas waktu untuk menyelesaikan suatu bagian dari pekerjaan					
8.	Saya belum mulai mengerjakan pekerjaan sebelum mendapat waktu yang benar-benar tepat					
9.	Saya membatalkan rencana untuk mengerjakan pekerjaan yang harus saya selesaikan					
10.	Saya adalah orang yang tidak bisa diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas penting					
11.	Saya malas membuat program perencanaan pekerjaan					
12.	Saya sering kali tidak yakin terhadap sesuatu yang saya kerjakan					
13.	Meskipun tugas saya menumpuk, saya berusaha keras untuk menyelesaikan sesuai dengan rencana					
14.	Jika saya tidak begitu paham dengan					

	pekerjaan saya, maka saya akan membaca buku apa saja yang menunjang pekerjaan tersebut					
15.	Saya segera mengerjakan pekerjaan jauh hari sebelum batas waktu berakhir					
16.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana yang telah saya buat					
17.	Bila mampu menyelesaikan satu pekerjaan, saya langsung merencanakan mengerjakan tugas yang lain					
18.	Saya lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan jika ada batas waktu dari atasan					
19.	Tidak ada gunanya menunda menyelesaikan pekerjaan walaupun untuk alasan yang lebih penting					
20.	Meski ada masalah, saya merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai rencana					
21.	Saya berharap untuk menjadi yang terbaik diantara rekan kerja saya					
22.	Saya mampu berkata “tidak” atas permintaan rekan kerja untuk menunda menyelesaikan tugas saya					
23.	Keberhasilan teman-teman menyelesaikan pekerjaan memacu semangat saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan secepatnya					
24.	Bagi saya, keterlambatan dalam mengerjakan tugas tidak akan menjadi masalah yang berarti					
25.	Saya lebih suka mengobrol dengan teman-teman daripada berdiskusi tentang pekerjaan					
26.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
27.	Saya mengalihkan perhatian kepada hal-hal lain ketika mengerjakan pekerjaan					
28.	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas sudah menjadi hal yang biasa di kantor ini					

29.	Saya tertarik membaca majalah atau Koran daripada membaca literatur yang berkaitan dengan pekerjaan					
30.	Lebih baik saya terlambat dalam mengerjakan tugas daripada tidak sama sekali					
31.	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas tidak akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan saya					
32.	Dalam mengerjakan tugas yang akan diberikan kepada saya, saya berprinsip asal jadi saja					
33.	Sulit bagi saya mengerjakan dengan rencana yang saya buat karena saya bekerja sesuai dengan suasana hati					
34.	Ketika ada tugas baru dari pimpinan, saya langsung mengerjakan dengan segera					
35.	Saya tidak dapat bersantai dalam mengerjakan pekerjaan karena waktu berjalan dengan cepat					
36.	Setelah menyelesaikan satu pekerjaan, saya bertambah bersemangat mengerjakan tugas berikutnya					
37.	Saya tidak peduli meski harus bekerja lembur yang penting pekerjaan cepat selesai					
38.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian target dari pimpinan					
39.	Saya harus lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibandingkan teman-teman					
40.	Saya mengundurkan waktu untuk berkonsultasi dengan pimpinan mengenai pekerjaan yang mesti saya tangani					
41.	Ketika instruksi pekerjaan dari pimpinan belum beredar, saya sudah mempersiapkan diri mencari informasi dari rekan kerja					
42.	Jika sedang melakukan kegiatan (mis. hobi), saya melupakan tanggung jawab pekerjaan					

43.	Saya mengerjakan tugas lebih baik cepat dari teman-teman yang lain					
44.	Saya bertekad tidak menunda menyelesaikan pekerjaan meski ada kesibukan yang lain					
45.	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan waktu yang telah ditentukan atasan					
46.	Saya dapat menahan diri untuk tidak melakukan pekerjaan yang tidak penting					

LAMPIRAN 7**Data Kasar Prokrastinasi**

Kode	Aite m 1	Aite m 2	Aite m 3	Aite m 4	Aite m 5	Aite m 6	Aite m 7	Aite m 8	Aite m 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16
A1	1	4	4	2	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1
A2	2	4	5	2	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1
A3	2	4	5	2	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1
A4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
A5	1	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
A6	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A7	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A8	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A9	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A10	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A11	2	4	4	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2
A12	2	2	4	2	2	2	4	4	2	1	3	1	4	3	1	1
A13	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2
A14	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A15	3	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1
A16	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1
A17	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3	1
A18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
A19	2	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2
A20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

A21	1	4	5	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
A22	1	4	4	5	2	4	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2
A23	2	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
A24	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
A25	1	2	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1
A26	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
A27	2	4	4	2	2	4	1	1	1	2	4	4	1	2	1	2
A28	2	4	5	2	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	3	2
A29	2	4	5	2	2	2	4	2	4	1	1	2	1	2	3	2
A30	4	4	4	1	1	4	5	4	3	2	2	3	2	2	5	1
A31	2	4	4	2	2	5	5	4	2	2	3	2	2	2	2	1
A32	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
A33	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
A34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
A35	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
A36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A37	2	4	5	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3
A38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
A39	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2
A40	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
A41	2	4	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2
A42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

Ko de	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20	Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Aitem 30	Aitem 31	Aitem 32
A1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	2	4	2	5
A2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2
A5	2	4	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
A6	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A7	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A8	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A9	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A10	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A11	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A12	1	5	2	3	4	4	1	2	2	1	1	3	4	5	5	1
A13	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	2
A14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
A15	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2
A16	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2
A17	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2
A18	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

A1 9	2	3	3	2	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	1	1
A2 0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A2 1	1	2	1	2	2	1	1	2	5	2	2	1	2	2	4	2
A2 2	2	4	5	2	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
A2 3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
A2 4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2
A2 5	1	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	3	2	1
A2 6	2	3	2	2	4	1	5	4	1	1	2	1	3	2	2	2
A2 7	2	4	1	2	1	2	2	1	1	5	2	1	2	1	2	1
A2 8	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A2 9	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2
A3 0	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	2	3	3	3	4	2
A3 1	2	4	1	2	2	5	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1
A3 2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A3 3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
A3 4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2

A3 5	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2
A3 6	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
A3 7	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	4	3	2	
A3 8	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
A3 9	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	
A4 0	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	
A4 1	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	
A4 2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	

Kode	Aitem 33	Aitem 34	Aitem 35	Aitem 36	Aitem 37	Aitem 38	Aitem 39	Aitem 40	Aitem 41	Aitem 42	Aitem 43	Aitem 44	Aitem 45	Aitem 46	JUMLAH
A1	1	5	1	1	1	2	2	4	2	5	2	1	1	2	99
A2	2	5	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	104
A3	2	5	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	104
A4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	109
A5	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	103
A6	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107

A7	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107
A8	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107
A9	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107
A10	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107
A11	1	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	4	107
A12	1	5	1	1	1	1	3	2	4	5	4	5	2	1	118
A13	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	109
A14	1	5	1	1	1	1	1	5	3	5	1	2	2	2	67
A15	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	109
A16	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	106
A17	2	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	104
A18	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	104
A19	1	5	1	1	1	1	1	5	2	3	1	2	1	1	80
A20	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	98
A21	2	5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	98
A22	2	5	2	1	1	3	2	4	2	2	2	2	4	2	105
A23	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	105

A2 4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	114
A2 5	2	5	1	2	1	2	1	3	1	5	1	2	1	1	82
A2 6	2	4	4	2	2	5	5	5	3	4	3	4	2	4	114
A2 7	4	5	1	3	2	4	1	2	4	1	2	1	5	2	104
A2 8	2	5	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	107
A2 9	2	5	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	107
A3 0	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	135
A3 1	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	121
A3 2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	113
A3 3	2	5	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	4	1	102
A3 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	119
A3 5	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	110
A3 6	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	102
A3 7	3	5	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	119
A3 8	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	96
A3 9	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	2	112

A4 0	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	120
A4 1	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	114
A4 2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	114

LAMPIRAN 8

Data Kasar *Job Characteristics*

Kode	Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	SV	TS	TI	AUT	FEE D	MPS
A1	1	6	2	7	3	6	7	2	7	7	3	2	7	6	2	2	5.33 333	5.33 333	5	5	10 5.5 6
A2	5	6	7	5	5	4	6	3	6	6	5	6	7	5	6	4.33 333	6.66 666	5.66 666	4.66 666	6	15 5.5 6
A3	5	6	5	7	5	5	6	4	6	5	6	5	7	6	5	5	6	6	5.33 333	5.33 333	16 1.1 9
A4	6	6	6	6	3	4	4	4	6	6	6	6	6	2	6	5.33 333	6	5.33 333	3	6	10 0.0 0
A5	2	6	6	6	5	6	6	2	6	6	6	2	2	2	6	3.33 333	4.66 666	4.66 666	4.33 333	6	10 9.7 8
A6	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333	3.66 666	4.66 666	1.66 666	3.66 666	23. 77
A7	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333	3.66 666	4.66 666	1.66 666	3.66 666	23. 77
A8	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333	3.66 666	4.66 666	1.66 666	3.66 666	23. 77

																3	7	7	7	7		
A 9	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333 3	3.66 666 7	4.66 666 7	1.66 666 7	3.66 666 7	23. 77
A 10	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333 3	3.66 666 7	4.66 666 7	1.66 666 7	3.66 666 7	23. 77
A 11	2	7	7	6	1	2	6	2	2	2	2	6	2	2	2	2	3.33 333 3	3.66 666 7	4.66 666 7	1.66 666 7	3.66 666 7	23. 77
A 12	6	7	4	6	3	4	7	4	7	7	7	7	6	7	3	5	5.66 666 7		6.33 333 3	3.33 333 3	6.33 333 3	12 6.6 7
A 13	6	6	6	6	2	2	6	4	6	6	6	6	6	6	2	6	5.33 333 3					69. 33
A 14	5	7	7	7	3	7	7	6	7	7	7	7	7	7	3	7				4.33 333 3		20 2.2 2
A 15	4	7	6	6	2	4	5	3	5	7	6	5	5	6	6		4.33 333 3	5.33 333 3	5.33 333 3		6.66 666 7	13 3.3 3
A 16	4	7	6	6	2	4	5	3	5	7	6	5	5	6	6		4.33 333 3	5.33 333 3	5.33 333 3		6.66 666 7	13 3.3 3
A 17	2	3	7	6	6	2	7	2	6	2	2	6	7	7	7			6.66 666 7	6.33 333 3			10 0.0 0
A 18	5	6	5	6	4	5	5	3	6	6	4	4	6	5	6			5.66 666 7		4.66 666 7		13 6.8 9

A 19	6	6	7	6	2	6	7	6	7	7	6	6	7	5	7	6	7	6.33 333 3	4.33 333 3	6.66 666 7	18 6.1 7	
A 20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	21 6.0 0
A 21	2	7	2	6	2	6	6	6	6	7	5	7	6	2	7	4.33 333 3	4.66 666 7	6.33 333 3	3.33 333 3	7	11 9.2 6	
A 22	2	6	7	6	2	6	6	1	6	1	2	2	4	1	2	1.66 666 7	5.66 666 7	4.66 666 7	3	3	36. 00	
A 23	5	6	7	6	5	5	5	4	7	6	6	5	7	6	5	5	7	5.33 333 3	5.33 333 3	5.66 666 7	17 4.6 2	
A 24	4	6	5	4	5	5	4	4	3	6	5	5	6	5	5	4.33 333 3	4.66 666 7	4.33 333 3	5	5.66 666 7	12 5.9 3	
A 25	4	2	3	5	6	4	6	6	5	6	3	4	3	4	4	4.33 333 3	3.66 666 7	4.66 666 7	4	80. 89		
A 26	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	6	1	1.66 666 7	2	1.66 666 7	3	2	10. 67	
A 27	2	6	5	5	4	4	6	2	7	4	5	7	7	1	4	3	6.33 333 3	6	3	4.66 666 7	71. 56	
A 28	6	7	6	6	2	5	7	4	6	4	2	2	3	1	6	4	5	5	2.66 666 7	5.66 666 7	70. 52	
A 29	6	7	6	6	2	5	7	4	6	4	2	2	3	1	6	4	5	5	2.66 666 666	5.66 666 666	70. 52	

																			7	7		
A 30	1	7	6	1	5	6	5	3	6	5	3	7	7	3	3	2.33 333 3	6.33 333 3	4.33 333 3	4.66 666 7		5	10 1.1 1
A 31	1	7	7	6	1	6	5	3	6	5	3	7	7	3	3	2.33 333 3	6.66 666 7		3.33 333 3		5	83. 33
A 32	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4.66 666 7		6	16 8.0 0
A 33	2	6	6	6	1	6	6	2	6	6	6	6	7	1	6	3.33 333 3	6.33 333 3	6	2.66 666 7		6	83. 56
A 34	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	5	4	4	4		5.66 666 7		90. 67
A 35	2	4	7	6	2	6	6	4	7	6	4	4	7	2	4	3.33 333 3		5.33 333 3	3.33 333 3	4.66 666 7		81. 23
A 36	6	6	6	5	6	5	6	5	6	2	6	6	6	2	6	5.66 666 7		5.66 666 7	4.33 333 3	4.66 666 7		11 6.8 4
A 37	1	6	2	6	4	4	2	1	1	6	7	1	6	2	6	3	3	3	3.33 333 3		6	60. 00
A 38	2	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	4.66 666 7	5.33 333 3	5.33 333 3	5.33 333 3		6	16 3.5 6
A 39	2	6	6	6	2	2	2	2	6	6	6	5	6	2	6	3.33 333 3		4.33 333 3		2	6	54. 67

A 40	3	5	6	6	6	6	7	4	6	5	3	5	6	5	6	3.33 333 3	6	6	5.66 666 7	5.33 333 3	15 4.4 7
A 41	6	5	2	6	4	6	6	4	6	6	6	4	6	5	6	5.33 333 3	4.66 666 7	5.33 333 3	5	5.66 666 7	14 4.8 1
A 42	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5.33 333 3	5.66 666 7	5	5.33 333 3	14 2.2 2	

Job Characteristics

Teori *job characteristic* dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Teori ini menjelaskan hubungan antara karakteristik tugas dan respon individu dalam bekerja. Teori ini menspesifikkan kondisi tugas dimana individual meramalkan untuk berhasil baik dalam pekerjaan mereka. Hackman dan Oldham (1980), mendefinisikan lima karakteristik tugas, yaitu:

- a. Keragaman keterampilan (*skill variety*): sejauh mana pekerjaan menuntut keragaman kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keahlian dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas (*task identity*): sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya sebuah pekerjaan secara utuh dan dapat diidentifikasi, yaitu melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.
- c. Pentingnya tugas (*task significance*): sejauh mana pekerjaan itu memiliki dampak yang cukup besar terhadap kehidupan orang lain, apakah orang-orang yang dalam organisasi langsung atau di dunia pada umumnya.
- d. Otonomi (*autonomy*): sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan tersebut dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam penyelesaian pekerjaan itu.
- e. Umpan balik (*feedback*): sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu itu mengenai keefektifan kinerjanya.

Hackman dan Oldham mengembangkan *Job Characteristic Theory* dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka memulai penelitiannya dengan mengidentifikasi serangkaian keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal. Dengan kata lain, Hackman dan Oldham mencoba mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Hasil penelitian mereka kemudian menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu. Keadaan-keadaan psikologis itu dinamakan keadaan psikologis kritis (*critical psychological states*), yang terdiri dari: (a) Pengalaman akan arti penting dari pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*); (b) Pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan (*experienced responsibility for the outcomes of the work*); dan (c) Pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*).

Semakin baik ketiga keadaan psikologis tersebut dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula perasaan karyawan atas diri mereka sendiri, saat mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Penghargaan intrinsik diperoleh oleh individu ketika dia belajar (*knowledge of result*) bahwa dia secara pribadi (*experienced responsibility*) telah melakukan tugas dengan baik pada tugas yang bermakna baginya (*experienced meaningfulness*) (Hackman, 1977).

Penghargaan intrinsik yang didapatkan oleh karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja internal.

Dari temuan di atas kemudian Hackman dan Oldham merunut mundur untuk mencari faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan kondisi-kondisi tersebut. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman akan arti penting dari pekerjaan adalah adanya variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), dan nilai penting tugas (*task significance*). Adapun pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan, dihasilkan oleh adanya otonomi (*autonomy*) dalam melakukan pekerjaan. Dan pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja, dihasilkan oleh adanya umpan balik pekerjaan (*feedback*).

Itu dimungkinkan untuk mengkombinasikan lima karakteristik tersebut ke dalam indeks *single* yang menggambarkan seluruh potensi motivasi dalam pekerjaan. Dalam model (lihat *Figure 1*), karakteristik tugas secara spesifik, sebagai contoh, *skill variety*, *task identity*, dan *task significance*, menyebabkan kebermaknaan kerja (*meaningfulness of work*); *autonomy* mempengaruhi pengalaman tanggung jawab akan hasil (*responsibility for outcomes*); dan *feedback* dari dari pekerjaan menyebabkan pengetahuan dari hasil aktual dari kegiatan bekerja (*knowledge of outcomes*). Hal ini mengarah pada rumus *motivating potential score* (MPS) sebagai berikut:

$$\text{MPS} = (\text{skill variety} + \text{task identity} + \text{task significance})/3 \times \text{autonomy} \times \text{feedback}$$

MPS (*motivating potential score*) merupakan sebuah perhitungan dari penggabungan dimensi-dimensi inti diatas menjadi sebuah indeks peramal tunggal. Pekerjaan yang tinggi pada potensial motivasi haruslah tinggi sekurang-kurangnya pada satu dari tiga faktor yang mengarah ke kepenuhan arti yang dialami, dan pekerjaan itu harus tinggi skor baik dalam otonomi maupun umpan balik. Jika pekerjaan berskor tinggi pada potensial motivasi, model ini meramalkan bahwa motivasi, kinerja dan kepuasan akan dipengaruhi secara positif, dan kemungkinan absen dan *turn over* akan berkurang.

Ada beberapa dalil, bahwa perasaan positif diikuti oleh kinerja yang baik, dan perasaan negatif diikuti oleh kinerja yang buruk. Jika sebuah pekerjaan memiliki nilai potensial (MPS) yang rendah, maka *outcomes* yang dihasilkan akan rendah. Di sisi lain, jika suatu pekerjaan tinggi dalam nilai MPS, kinerja yang baik akan diperkuat dan kinerja yang buruk akan menghasilkan perasaan tidak bahagia. Dalam pekerjaan dengan nilai MPS yang tinggi, orang-orang yang kompeten untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan memiliki perasaan positif sebagai hasil dari aktivitas kerja mereka.

Cara penilaian Kuisioner Proses Belajar

Bapak/ibu/saudara, saya memohon kesediaan Anda untuk menjadi penilai atau *rater* pada kuisioner yang saya kembangkan dari kuisioner Hackman dan Oldham tahun 1980 dan kemudian direvisi oleh Cordery dan Sevastos pada tahun 1993 dengan nama *Job Diagnostic Survey*.

Untuk proses penilaian, ada beberapa informasi yang dapat menjadi acuan bapak/ibu/saudara. Dibawah ini terdapat 3 item stimulus, sebagai berikut:

- (1) Stimulus dengan **huruf tebal** adalah pertanyaan yang asli diambil dari edisi *Revised Job Diagnostics Survey* oleh Cordery dan Sevastos tahun 1993.
- (2) Stimulus dengan **huruf bergaris bawah** adalah terjemahan dari stimulus (1). Prinsip terjemahan disini adalah membahasakan dengan pemaknaan yang paling mendekati pertanyaan asli, yaitu pada stimulus (1).
- (3) Stimulus dengan **huruf miring** adalah terjemahan ulang kedalam bahasa Inggris (*back translation*) dengan tujuan untuk memvalidasi ulang proses terjemahan pada stimulus (2).

Dari ketiga stimulus yang telah dibuat, dikembangkan beberapa alternatif pertanyaan dengan melakukan penyesuaian terhadap kondisi Pegawai Negeri Sipil.

Bapak/ibu/saudara diminta untuk menilai (*rating*) alternatif pertanyaan yang disediakan dengan memilih pertanyaan yang mengikuti kriteria sebagai berikut:

- (1) Kesesuaian pertanyaan atau penggunaan bahasa dengan kondisi Pegawai Negeri Sipil dalam memahami soal
- (2) Kedekatan pertanyaan dengan stimulus aslinya, yaitu stimulus dengan huruf tebal

Untuk kesediaannya menjadi penilai (*rater*), saya ucapkan banyak terima kasih.

1. The job requires me to use a number of complex or high level skills (*Skill Variety*)

Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks

This job requires me to use some complex skills

- a. Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks.
- b. Pekerjaan ini menghendaki saya untuk menggunakan beberapa keahlian yang rumit.
- c.

2. Just doing the work required by the job provides many chances for me to find out how well I am doing (*Feedback*)

Dengan melakukan tugas yang dituntut oleh pekerjaan, menyediakan banyak kesempatan untuk melihat seberapa baik saya melakukan pekerjaan tersebut

By doing the work required from my job, provide many opportunities to see how good I am in doing the job

- a. Dengan melakukan tugas-tugas yang diwajibkan dalam sebuah pekerjaan, memberi kesempatan bagi saya untuk melihat seberapa baik saya bekerja.
- b. Dengan melakukan pekerjaan ini saya berkesempatan untuk mengetahui seberapa baik saya bekerja.
- c.

3. This job is one where a lot of other people can be affected by how well the work gets done (*Task Significance*)

Pekerjaan ini adalah salah satu pekerjaan dimana banyak orang akan mendapat pengaruh dari seberapa baik pekerjaan ini diselesaikan

This job is one where many people get influenced by how well this job is done

- a. Pekerjaan ini merupakan salah satu pekerjaan yang dapat memberi pengaruh bagi orang banyak tergantung seberapa baik pekerjaan ini dilakukan.
- b. Pekerjaan ini adalah salah satu pekerjaan yang mempengaruhi banyak orang tergantung seberapa baik pekerjaan ini diselesaikan.
- c.

4. The job provides me the chance to completely finish the pieces of work I begin (*Task Identity*)

Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang saya mulai

This job gives me opportunities to finish my work that I have started

- a. Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang saya mulai.
- b. Pekerjaan ini menyediakan kesempatan bagi saya untuk menyelesaikan apapun tugas yang sudah saya mulai.
- c.

5. The job gives me considerable opportunity for independence and freedom in how I do the work (*Autonomy*)

Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk bebas dan merdeka dalam melakukan pekerjaan

This work gives me a chance to be free and independent in doing the job

- a. Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk melakukan pekerjaan secara bebas dan merdeka.
- b. Pekerjaan ini memberi peluang bagi saya secara bebas dan merdeka dalam bagaimana saya melakukan pekerjaan ini.
- c.

6. The job gives me a chance to use my personal initiative and judgement in carrying out the work (*Autonomy*)

Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan penilaian pribadi dalam menyelesaikan tugas

This job gives me opportunity to use personal initiative and judgment to finish the work

- a. Pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk menggunakan penilaian dan inisiatif pribadi dalam menjalankan tugas.
- b. Pekerjaan ini member kesempatan bagi saya untuk menggunakan inisatif dan penilaian pribadi dalam mengerjakan tugas.
- c.

7. The job is arranged so that I can do an entire piece of work from beginning to the end (*Task Identity*)

Pekerjaan ini diatur sehingga saya dapat melakukan seluruh tugas dari awal hingga akhir

This job is organized so I can do the entire of my work from the beginning to the end

- a. Pekerjaan ini disusun sedemikian rupa agar saya dapat melakukan seluruh tugas dari awal sampai akhir.
- b. Pekerjaan ini tertata sehingga saya dapat melakukan pekerjaan saya dari awal hingga akhir.
- c.

8. The job is complex and varied (*Skill Variety*)

Pekerjaan ini rumit dan bervariasi

This job is complex and various

- a. Pekerjaan ini kompleks dan bervariasi.
- b. Pekerjaan ini rumit dan beragam.
- c.

9. The job itself is very significant and important in the broader scheme of things (Task Significance)

Pekerjaan ini sendiri adalah pekerjaan yang paling penting dan berarti dalam skema yang lebih luas

The job itself is the most important and meaningful in broader scheme

- a. Pekerjaan ini sangat penting dan berarti dalam banyak hal yang lebih luas.
- b. Pekerjaan ini sendiri merupakan pekerjaan yang sangat penting dan berarti dalam pola yang lebih luas.
- c.

10. After I finish a job, I know whether I performed well (Feedback)

Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya tahu apakah saya melakukannya dengan baik

After I finish my job, I know whether I finished it well

- a. Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya tahu bahwa saya bekerja dengan baik.
- b. Setelah saya menyelesaikan suatu pekerjaan, saya tahu apakah saya bekerja dengan baik.
- c.

11. The job provides me with a great deal of variety at work (Skill Variety)

Pekerjaan ini memberi variasi yang luas dalam tugas saya

This job gives me broad variation in my work

- a. Pekerjaan ini memberikan saya tugas yang beragam.
- b. Pekerjaan ini menyediakan tugas yang beragam.
- c.

12. The job is arranged so that I often have the opportunity to see jobs or projects through to completion (Task Identity)

Pekerjaan ini diatur sehingga saya seringkali memiliki kesempatan untuk melihat kerja atau proyek saya sampai selesai

This job is arranged so I often have chance to see my work or project to completion

- a. Pekerjaan ini disusun sedemikian rupa sehingga saya memiliki kesempatan untuk melihat pekerjaan atau proyek saya terselesaikan
- b. Pekerjaan ini diatur agar saya memiliki kesempatan untuk melihat pekerjaan atau proyek saya selesai.
- c.

13. The job is relatively significant in our organization (Task Significance)

Pekerjaan ini penting bagi organisasi kami

This job is important for our organization

- a. Pekerjaan ini cukup penting bagi organisasi kami.

- b. Pekerjaan ini cukup berarti bagi organisasi kami.
- c.

14. The job permits me to decide in my own how to go about doing my work (Autonomy)

Pekerjaan ini mengizinkan saya untuk menentukan sendiri bagaimana saya melakukan tugas saya

This job allows me to decide how I do my job

- a. Pekerjaan ini memperbolehkan saya untuk menentukan cara bekerja saya sendiri.
- b. Pekerjaan ini mengizinkan saya memutuskan dengan cara saya sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan.
- c.

15. The job provides feedback on how well I am doing as I am working (Feedback)

Pekerjaan ini memberi umpan balik tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya

This job gives me feedback about how good I am in doing my job

- a. Pekerjaan ini memberikan saya umpan balik mengenai seberapa baik saya bekerja.
- b. Pekerjaan ini memberi saya umpan balik tentang seberapa baik yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.
- c.

SURAT PERNYATAAN RATER

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Pekerjaan :

Menyatakan telah menjadi rater untuk kuesioner “*Skala Prokrastinasi*” yang akan dipergunakan dalam skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Job Characteristics* dengan Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil” yang dilakukan oleh:

Nama : Adryan Paulus G.

NIM : 110710181

Fakultas : Psikologi Universitas Airlangga

Adapun beberapa masukan yang perlu dipertimbangkan oleh penulis:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Surabaya, 2011
()

Definisi Prokrastinasi

Prokrastinasi dalam *American College Dictionary* (dalam Burka & Yuen, 1983) berasal dari kata *procrastinate* yang diartikan menunda untuk melakukan sampai waktu atau hari berikutnya. Secara sederhana prokrastinasi merupakan perilaku penundaan tanpa memperhatikan alasan untuk melakukan penundaan (Burka & Yuen, 1983).

DeSimone (1993, dalam Ferrari dkk., 1995) menyatakan bahwa istilah prokrastinasi berasal dari bahasa Latin "*procrastinare*" yang berarti menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Hal ini diterjemahkan oleh Ferrari (1995, h.4) sebagai penundaan sampai hari nanti, yang identik dengan bentuk kemalasan dalam masyarakat.

Milgram (Ferrari dkk, 1995) mendefinisikan prokrastinasi secara lebih spesifik terdiri dari beberapa komponen, yaitu: (a) serangkaian perilaku penundaan, baik untuk memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas; (b) menghasilkan perilaku di bawah standar, yaitu keterlambatan maupun kegagalan dalam menyelesaikan tugas; (c) melibatkan suatu tugas yang dipersepsikan penting untuk dikerjakan, yaitu tugas primer yang memiliki batas waktu pengerjaan; (d) menghasilkan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, yaitu perasaan bersalah dan tertekan.

Penelitian yang dilakukan McCrown (1986, dalam Ferrari, dkk., 1995) menemukan bahwa prokrastinasi terkait dengan kecenderungan untuk menunda tugas dan waktu untuk mengerjakan tugas. Penundaan dilakukan karena perilaku untuk mengerjakan tugas tidak sesuai dengan niat yang telah ditetapkan, juga karena ada penundaan niat untuk memulai mengerjakan suatu tugas. Secara ringkas, ada kesenjangan antara niat dengan perilaku pada prokrastinator (Milgram, Sroloff, & Rosenbaum, 1988, dalam Ferrari dkk., 1995).

Lay & Schouwenburg (1995, dalam Wolters, 2003) juga mengemukakan bahwa dalam perilaku prokrastinasi terdapat unsur penundaan yang tidak memiliki alasan yang rasional, tidak diperlukan, tidak bermanfaat bagi penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan.

Ferrari, dkk. (1995) menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, yaitu: (1) Prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu bahwa setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa mempermasalahkan tujuan serta alasan penundaan yang dilakukan. (2) Prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada trait, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irasional. (3) Prokrastinasi sebagai suatu trait kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi prokrastinasi merupakan suatu trait yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa prokrastinasi merupakan perilaku menunda, baik dalam memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.1. Aspek-aspek Prokrastinasi

Ferrari dkk., (1995:76-84) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati ciri-ciri tertentu berupa:

- a) 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 dia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan sampai tuntas jika dia sudah mulai mengerjakan sebelumnya.
- b) Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
Orang 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.
- c) 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, baik oleh orang lain maupun rencana-rencana yang telah dia tentukan sendiri.
- d) 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 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.

Skala Prokrastinasi

Skala ini merupakan skala prokrastinasi yang disusun oleh Damayanti (2006). Skala ini memiliki nilai koefisien reliabilitas 0.933 dan koefisien validitas 0.359 sampai dengan 0.736 dengan $p < 0,05$. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi yang dikemukakan oleh Ferrari (1995) yaitu penundaan, kelambanan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain. Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 48 butir, yang terdiri dari 24 aitem pernyataan mendukung (*favourable*) dan 24 aitem pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*). Skala prokrastinasi ini terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian pernyataan mendukung bergerak dari skor 5 (sangat sesuai), 4 (sesuai), 3 (netral), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai), sedangkan penilaian aitem pernyataan tidak mendukung bergerak dari skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), 5 (sangat tidak setuju). Susunan aitem skala prokrastinasi dapat dilihat pada tabel 2.

Table 1. Skala Prokrastinasi

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Penundaan	1,3,5,7,9,11	13,15,17,19,21,23	12
2.	Kelambanan dalam mengerjakan tugas	25,27,29,31,33,35	37,39,41,43,45,47	12
3.	Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual	2,4,6,8,10,12	14,16,18,20,22,24	12
4.	Melakukan aktivitas lain	26,28,30,32,34,36	38,40,42,44,46,48	12
Jumlah		24	24	48

1. Aspek Penundaan

No.	Aitem	Penilaian Aitem
1.	Tidak masalah bagi saya menunda pekerjaan karena dapat mengerjakannya di lain waktu	
3.	Jika saya memiliki batas waktu, saya akan menyelesaikan pekerjaan sampai menit terakhir	
5.	Saya tidak merasa bersalah untuk menunda menyelesaikan pekerjaan	
7.	Saya mengundurkan batas waktu untuk menyelesaikan suatu bagian dari pekerjaan	
9.	Saya membatalkan rencana untuk mengerjakan pekerjaan yang harus saya selesaikan	
11.	Saya malas membuat program perencanaan pekerjaan	
13.	Meskipun tugas saya menumpuk, saya berusaha keras untuk menyelesaikan sesuai dengan rencana	
15.	Saya segera mengerjakan pekerjaan jauh hari sebelum batas waktu berakhir	

17.	Bila mampu menyelesaikan satu pekerjaan, saya langsung merencanakan mengerjakan tugas yang lain	
19.	Tidak ada gunanya menunda menyelesaikan pekerjaan walaupun untuk alasan yang lebih penting	
21.	Saya tidak pernah menganggap tumpukan pekerjaan sebagai beban yang harus segera diselesaikan	
23.	Saya mampu berkata “tidak” atas permintaan rekan kerja untuk menunda menyelesaikan tugas saya	

2. Kelambanan dalam mengerjakan tugas

No.	Aitem	Penilaian Aitem
25.	Bagi saya, keterlambatan dalam mengerjakan tugas tidak akan menjadi masalah yang berarti	
27.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	
29.	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas sudah menjadi hal yang biasa di kantor ini	
31.	Lebih baik saya terlambat dalam mengerjakan tugas daripada tidak sama sekali	
33.	Keterlambatan dalam mengerjakan tugas tidak akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan saya	
35.	Sulit bagi saya mengerjakan dengan rencana yang saya buat karena saya bekerja sesuai dengan suasana hati	
37.	Saya tidak dapat bersantai dalam mengerjakan pekerjaan karena waktu berjalan dengan cepat	
39.	Saya tidak peduli meski harus bekerja lembur yang penting pekerjaan cepat selesai	
41.	Saya harus lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibandingkan teman-teman	
43.	Ketika instruksi pekerjaan dari pimpinan belum beredar, saya sudah mempersiapkan diri mencari informasi dari rekan kerja	
45.	Saya mengerjakan tugas lebih baik cepat dari teman-teman yang lain	
47.	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan waktu yang telah ditentukan atasan	

3. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

No.	Aitem	Penilaian Aitem
2.	Saya tidak merasa dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	
4.	Saya merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kepentingan pribadi	
6.	Saya merasa tidak bersemangat jika menerima pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu singkat	

8.	Saya belum mulai mengerjakan pekerjaan sebelum mendapat waktu yang benar-benar tepat	
10.	Saya adalah orang yang tidak bisa diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas penting	
12.	Saya sering kali tidak yakin terhadap sesuatu yang saya kerjakan	
14.	Jika saya tidak begitu paham dengan pekerjaan saya, maka saya akan membaca buku apa saja yang menunjang pekerjaan tersebut	
16.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana yang telah saya buat	
18.	Saya lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan jika ada batas waktu dari atasan	
20.	Meski ada masalah, saya merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai rencana	
22.	Saya berharap untuk menjadi yang terbaik diantara rekan kerja saya	
24.	Keberhasilan teman-teman menyelesaikan pekerjaan memacu semangat saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan secepatnya	

4. Melakukan aktivitas lain

No.	Aitem	Penilaian Aitem
26.	Saya lebih suka mengobrol dengan teman-teman daripada berdiskusi tentang pekerjaan	
28.	Saya mengalihkan perhatian kepada hal-hal lain ketika mengerjakan pekerjaan	
30.	Saya tertarik membaca majalah atau Koran daripada membaca literatur yang berkaitan dengan pekerjaan	
32.	Saya tidak pernah menganggap tumpukan pekerjaan sebagai beban yang harus diselesaikan	
34.	Dalam mengerjakan tugas yang akan diberikan kepada saya, saya berprinsip asal jadi saja	
36.	Ketika ada tugas baru dari pimpinan, saya langsung mengerjakan dengan segera	
38.	Setelah menyelesaikan satu pekerjaan, saya bertambah bersemangat mengerjakan tugas berikutnya	
40.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian target dari pimpinan	
42.	Saya mengundurkan waktu untuk berkonsultasi dengan pimpinan mengenai pekerjaan yang mesti saya tangani	
44.	Jika sedang melakukan kegiatan (mis. hobi), saya melupakan tanggung jawab pekerjaan	
46.	Saya bertekad tidak menunda menyelesaikan pekerjaan meski ada kesibukan yang lain	
48.	Saya dapat menahan diri untuk tidak melakukan pekerjaan yang tidak penting	

