

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PROKRASTINASI PADA KARYAWAN DI KOTA SAMARINDA

Ilham Nor Huda<sup>1</sup>, Meyritha Trifina Sari<sup>1</sup>, Evi Kurniasari Purwaningrum<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,  
Jl. Ir. H. Juanda, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

<b>Diterima:</b> November 2022	<b>Disetujui:</b> Maret 2024	<b>Diterbitkan:</b> April 2024
--------------------------------	------------------------------	--------------------------------

(\*) Penulis korespondensi: [meyrithatrifinasari@gmail.com](mailto:meyrithatrifinasari@gmail.com)

### Abstrak

Dunia kerja memunculkan banyak faktor penyebab pegawai melakukan penundaan dalam penyelesaian tugas. Salah satu faktor adalah beban kerja yang dialami oleh pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan. Penelitian ini melibatkan 121 karyawan perusahaan industri dan jasa di kota Samarinda. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penetapan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu skala beban kerja dan skala prokrastinasi. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 22 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap prokrastinasi pada karyawan dengan nilai  $p = 0.095$  ( $p > 0,05$ ). Pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  sebesar 0,037, yang berarti bahwa variabel prokrastinasi dipengaruhi oleh variabel beban kerja.

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Prokrastinasi, Karyawan*

## THE EFFECT OF WORKLOAD ON PROCRASTINATION ON EMPLOYEES IN THE CITY OF SAMARINDA

### Abstract

*In the world of work, there are many factors that cause employees to delay completing tasks. One of the factors is the workload experienced by officers. This research was purposed to empirically the effect of workload on employee procrastination. These Research involved 121 employees of industrial and service companies in the city of Samarinda. The studies quantitative methods by determination of the research sample using a method purposive sampling technique. The research data were analyzed using simple linear regression techniques and used SPSS 22 statistical program for windows. Based on the analysis result, it is known that the workload takes an effect on procrastination in employees with a value of  $p = 0.095$  ( $p > 0.05$ ). The effect of workload on the procrastination of the employee is shown by the  $R^2$  value of 0.037, which means that the procrastination variable is not only influenced by the workload variable but can be influenced by other factors.*

**Keywords :** *Workload, Procrastination, Employee*

## Pendahuluan

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan, seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi (Adistia, 2018).

Rivai (dalam Adistia, 2018) Karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan di dalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Sebagai sumber daya manusia atau tenaga kerja, karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan. Kemajuan perusahaan ditentukan dengan adanya kinerja karyawan. Kinerja karyawan bergantung pada beban kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Porsi dari kedua hal tersebut harus seimbang diberikan oleh perusahaan pada karyawan. Pada saat kompensasi dan beban kerja diberikan dengan porsi yang tidak seimbang maka salah satu konsekuensinya adalah karyawan melakukan prokrastinasi kerja (Hapsari & Budiani, 2019).

Prokrastinasi adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh seorang individu atau organisme dengan sengaja menunda-nunda pekerjaannya, dorongan untuk melakukan perilaku prokrastinasi ini di landaskan berdasarkan teori dari (Ferrari, 1995) yang terdiri dari 4 aspek perilaku yaitu penundaan, keterlambatan, kesenjangan, melakukan aktivitas lain. Perilaku ini merupakan perilaku yang dapat dan pasti dimiliki oleh setiap manusia salah satu bentuk perilaku prokrastinasi tidak hanya terjadi pada karyawan yang berada pada suatu pekerjaan di kantor, tetapi juga pada anak-anak, mahasiswa, orang tua yang memiliki dorongan yang tinggi untuk melakukan perilaku menunda-nunda. Banyaknya masalah dan problematika kehidupan dapat mengakibatkan tingginya perilaku prokrastinasi yang akan terjadi pada masyarakat hal ini dikarenakan seorang individu tersebut tidak dapat menyelesaikan masalah dengan banyak sekaligus, itulah mengapa perilaku prokrastinasi sering dilakukan individu karena makin banyaknya permasalahan yang menjadi prioritas harus diselesaikan terlebih dahulu.

Peneliti memilih untuk mengangkat tema ini dikarenakan awalnya peneliti tertarik dengan perilaku karyawan di suatu perusahaan atau lembaga dan setelah dilakukannya observasi dan studi pendahuluan peneliti melihat bahwa adanya perilaku prokrastinasi atau menunda-nunda pekerjaan pada seorang karyawan di kota Samarinda yang bekerja dengan tingkat beban kerja yang cukup tinggi sehingga setelah dilakukannya studi pendahuluan dengan mewawancarai karyawan terdapat 40 responden yang melakukan penundaan terhadap pekerjaannya dengan melihat 4 aspek dari prokrastinasi yaitu dimana 14,2% karyawan melakukan penundaan dalam pekerjaan, 11,5% karyawan mengalami keterlambatan dalam memulai pekerjaan, 5,2% karyawan mengalami kesenjangan dalam melakukan pekerjaannya dan 9,4% karyawan melakukan aktivitas lain di tengah-tengah pekerjaannya. Dalam hal ini membuktikan bahwa dari hasil observasi bahwa tingkat penundaan dalam melakukan pekerjaan berada pada posisi tertinggi.

Fenomena-fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penundaan pekerjaan, ternyata memperlihatkan bahwa tingkat penundaan pekerjaan yang sering terjadi terdapat pada karyawan swasta. Salah satu contoh fenomena tersebut juga terjadi pada kalangan Pegawai Negeri Sipil dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoha (dalam Rahmawati, 2015) di peroleh hasil bahwasanya 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang di harapkan, salah satu perilaku yang muncul adalah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adapun dampak Prokrastinasi dapat menghambat kemajuan perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang singkat pada faktanya selesai dalam waktu yang melebihi target. Penundaan tersebut menyebabkan kemajuan perusahaan yang tertunda, sehingga memerlukan korelasi karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kompensasi, pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga yang baik, serta dukungan yang diberikan pada karyawan terhadap kinerjanya merupakan beberapa pendukung untuk karyawati tidak melakukan prokrastinasi kerja (dalam Hapsari & Budiani, 2019).

Dampak lainnya dari adanya perilaku prokrastinasi dapat menimbulkan beban kerja, hal ini dipengaruhi dari seberapa besar tingkat beban kerja, semakin tinggi beban kerja, semakin besar tingkat prokrastinasi, begitu dengan sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan semakin rendah pula tingkat prokrastinasi. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan (Kamiko & Putra, 2019).

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu beban kerja memiliki hubungan dengan meningkatnya perilaku prokrastinasi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 2 hingga 5 April 2021 terhadap dua karyawan di bidang industri dan jasa ditemukan adanya perilaku menunda pada karyawan yang disebabkan karena adanya beban pekerjaan dimana beban kerja tersebut berasal dari jabatan dan pekerjaan sebagai karyawan atau tenaga kerja di perusahaan adapun alasan dari meningkatnya perilaku prokrastinasi pada karyawan yaitu: adanya beban kerja yang berat dan tidak sesuai dengan kompetensi, kurangnya komunikasi dan pengawasan dari atasan ke bawahan atau karyawan, terdapat kondisi lingkungan yang mengharuskan karyawan menunda pekerjaannya, adanya peluang bagi karyawan untuk melakukan aktivitas lain.

## **Tinjauan Literatur & Studi Pendahuluan**

Tinjauan literatur dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang berjudul “hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang” (Kamiko & Putra, 2019). Dalam penelitian peneliti ingin mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan subjek penelitian berjumlah 35 orang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang yang di peroleh menggunakan teknik *total sampling*. Pangumpulan data pada penelitian ini menggunakan Skala Beban Kerja dan Prokrastinasi Kerja kemudian dalam analisisnya menggunakan *Product Moment Corelation Coefisien* dengan adanya metode dan teknik sampel tersebut di dapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan dengan  $r=0.395$  dan  $p=0.019$ . Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika beban kerja cenderung tinggi maka prokrastinasi kerja juga akan tinggi, namun sebaliknya apabila beban kerja cenderung rendah maka prokrastinasi kerja juga cenderung rendah.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prokrastinasi pada Karyawan di Kota Samarinda dengan hasil  $r=0.037$  dan  $p=0.095$  atau  $p > 0.05$ . Sebelum di dapatkan hasil tersebut dalam penelitian ini dilakukan studi pendahuluan terlebih dahulu dengan melibatkan 40 responden yang berkerja dan berstatus sebagai karyawan yang setelah dilakukannya wawancara terhadap karyawan tersebut di temukan adanya perilaku penundaan terhadap pekerjaannya dengan melihat 4 aspek dari prokrastinasi yaitu dimana 14,2% karyawan melakukan penundaan dalam pekerjaan, 11,5% karyawan mengalami keterlambatan dalam memulai pekerjaan, 5,2% karyawan mengalami kesenjangan dalam melakukan pekerjaannya dan 9,4% karyawan melakukan aktivitas lain di tengah-tengah pekerjaannya. Dalam hal ini membuktikan bahwa dari hasil observasi bahwa tingkat penundaan dalam melakukan pekerjaan berada dihipotesis tertinggi.

## **Hipotesis**

Berdasarkan kajian literatur dan hasil dalam penelitian sebelumnya di peroleh adanya pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan dimana hal tersebut di pengaruhi oleh tingkat beban kerja dari karyawan yaitu semakin tinggi beban kerja yang di rasakan maka semakin tinggi pula tingkat prokrastinasi yang dilakukan dan sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirakasan semakin rendah pula tingkat prokrastinasi yang dilakukan.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji secara empiris adanya pengaruh beban kerja yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi pada karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dimana dengan menggunakan metode tersebut akan diperoleh adanya data kuantitatif atau data statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar frekuensi pengaruh beban kerja terhadap perilaku prokrastinasi kerja pada karyawan.

## **Manfaat Penelitian**

1. Pada penelitian terdapat dua jenis manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang diantaranya : Karyawan: Manfaat teoritis bagi karyawan adalah memahami konsep serta memberikan pelajaran bahwa perilaku prokrastinasi mengakibatkan beban kerja yang meningkat, sedangkan Manfaat praktis bagi karyawan adalah memberikan wawasan serta menjelaskan dampak buruk akibat perilaku prokrastinasi bagi karyawan.
2. Peneliti: Salah satu manfaat teoritis bagi peneliti yaitu dapat menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap perilaku prokrastinasi, sedangkan Manfaat praktis bagi peneliti adalah memperoleh hasil mengenai adanya pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi
3. Peneliti selanjutnya: Manfaat praktis bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel beban kerja dan prokrastinasi. Manfaat teoritis bagi peneliti selanjutnya bahwa dalam penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor penyebab karyawan melakukan prokrastinasi.

### Metode

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan menekan pada nilai statistik. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan di kota Samarinda. populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang bergerak dibidang insustri dan jasa yang ada di kota Samarinda dengan lama bekerja di perusahaan minimal satu tahun dan berusia 24-55 Tahun. ). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. Adapun metode yang akan digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang ditekankan pada pertimbangan dan karakteristik atau ciri-ciri tertentu.

Sampel penelitian ini jumlah sampel adalah 121 sampel yang akan menjadi subjek penelitian dan merupakan seorang karyawan yang bekerja di perusahaan industri dan jasa yang berada di kota Samarinda. Ferrari (1995) mengemukakan bahwa terdapat 4 aspek prokrastinasi yang terjadi pada karyawan, yaitu: penundaan untuk memulai pekerjaan, kelambanan dalam mengerjakan tugas, kenjengan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan kecenderungan melakukan aktivitas lain kemudian dari aspek-aspek prokrastinasi tersebut terdapat skala beban kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi dari pengukuran NASA-TLX yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (1988) yang diantaranya adalah *psysical demand*, *effort*, *mental demand*, *performance*, dan *frusration level* kemudian dari beberapa dimensi tersebut dilakukan pengukuran beban kerja sehingga menimbulkan adanya prokrastinasi. Pada penelitian ini jumlah item yang digunakan pada skala prokrastinasi adalah 20 item dan 6 item dari skala beban kerja.

20 item dari seluruh jumlah skala prokrastinasi, item nomor 12, 14 dan 15 merupakan item yang memperoleh skor proporsi 0.66 yang menandakan item tersebut mendapat tindakan dapat dipakai dengan pertimbangan setelah dilakukannya perhitungan skor skala item tersebut dapat dipakai karena merupakan item yang mengukur skala prokrastinasi sedangkan pada skala beban kerja keseluruhan item yang berjumlah 6 item dapat dipakai karena masing-masing item memperoleh skor proporsi 1.00. Berdasarkan pengolahan data statistik dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* dari penelitian ini di peroleh nilai reliabilitas untuk variabel skala prokrastinasi sebesar 0.797 *Cronbach's*

$\alpha > 0.6$  sedangkan pada skala beban kerja diperoleh reliabilitas sebesar 0.685 hal itu menandakan bahwa nilai tersebut cukup baik dan dapat diterima.

### Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan yang terletak di kota Samarinda dengan spesifikasi seorang karyawan yang berusia 24 hingga 55 tahun dan sudah bekerja selama minimal satu tahun, adapun jumlah sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 121 responden dengan distribusi subjek berusia 24 hingga 30 tahun berjumlah 72 orang dengan persentase sebesar 59.9%, subjek berusia 31 hingga 39 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 27.6%, subjek berusia 40 hingga 48 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 10.7% dan subjek berusia 49 hingga 55 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 10.5%.

### Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan datanya. Dengan menyebarkan kuesioner yang berisi item-item untuk mengukur skala beban kerja dan skala prokrastinasi yang melibatkan para karyawan perusahaan dengan tingkatan beban kerjanya.

### Hasil

Berdasarkan hasil sebaran kuisisioner, didapatkan hasil bahwasanya tingkat beban kerja dan prokrastinasi pada karyawan berada pada taraf yang sedang dan tinggi.

**Tabel.1**

Kategorisasi Berdasarkan Skala Beban Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$6 < X$	Sangat Rendah	0	0
$7 < X \leq 12$	Rendah	105	86,8%
$13 < X \leq 18$	Sedang	15	12,4%
$19 < X \leq 24$	Tinggi	1	0,8%
$30 < X$	Sangat Tinggi	0	0
<b>Total</b>		<b>121</b>	<b>100%</b>

**Tabel.1** menunjukkan bahwa sebanyak 105 subjek (86,8%) memiliki taraf beban kerja rendah, sebanyak 15 subjek (12,4%) memiliki taraf beban kerja sedang, dan sebanyak 1 (0,8%) subjek memiliki taraf beban kerja yang tinggi..

**Tabel.2**  
 Kategorisasi Berdasarkan Aspek Skala Prokrastinasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$20 < X$	Sangat Rendah	0	0
$21 < X \leq 40$	Rendah	1	0,8%
$41 < X \leq 60$	Sedang	59	48,8%
$61 < X \leq 80$	Tinggi	44	36,4%
$100 < X$	Sangat Tinggi	17	14,0%
<b>Total</b>		<b>121</b>	<b>100%</b>

**Tabel.2** menunjukkan bahwa sebanyak 1 subjek (0,8%) memiliki taraf prokrastinasi kerja rendah, sebanyak 59 subjek (48,8%) memiliki taraf prokrastinasi kerja sedang, sebanyak 44 (36,4%) subjek memiliki taraf prokrastinasi kerja yang tinggi dan sebanyak 17 subjek (14,0%) memiliki taraf prokrastinasi kerja sangat tinggi.

Penelitian ini menunjukkan perhitungan uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan menghitung nilai residual pada kedua variabel *loneliness* dan *self-compassion*. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) atau nilai sig (nilai p)  $> 0,05$ . Hasil pengujian normalitas beban kerja dan prokrastinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.3**  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	p	$\alpha$	Interpretasi
Beban kerja -Prokrastinasi	0,95	0,05	Berdistribusi Normal

**Tabel.3** menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 0,95. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan prokrastinasi berdistribusi normal atau penyebaran data tergolong normal.

**Uji Linieritas**

Uji linier dibutuhkan untuk pengujian hipotesis, di mana uji linier harus terpenuhi untuk melakukan pengujian apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.4**  
 Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

Variabel	p	$\alpha$	Interpretasi
Beban kerja - Prokrastinasi	0,450	0,05	Linier

**Tabel.4** menunjukkan bahwa nilai *sig. linearity* = 0,450 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan variabel prokrastinasi memiliki hubungan linier. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier, nilai signifikansi > 0,05, sehingga data dapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

**Tabel.5**  
Uji Hipotesis

Variabel	F Hitung	Signifikansi
Beban Kerja – Prokrastinasi	4.543	0,035

**Tabel.5** dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4.543 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 < 0,05 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka pada penelitian ini variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel prokrastinasi.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan prokrastinasi pada karyawan. Sebelum dilakukan analisis statistik dengan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil yang didapatkan, penelitian ini memiliki penyebaran data yang tergolong normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.095 > 0,05. Sementara untuk linieritas pada penelitian ini tergolong linier dengan hasil *linearity* sebesar 0,450 > 0,05. Setelah dilakukan uji prasyarat, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis dan didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,035 dengan R Square sebesar 0,037 yang menandakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, ditemukannya pengaruh antara beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Kamiko dan Putra (2019) di dalam penelitiannya menemukan bahwa hubungan antara beban kerja dan prokrastinasi memiliki korelasi yang positif yang dimana semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat prokrastinasi kerja yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Prasetyarini dan Budiani (2016) yang mana menunjukkan hasil yang signifikan antara beban kerja dan prokrastinasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada penggunaan metode pengumpulan data dan/teknik analisis datanya jika pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengumpulan data random sampling maka pada penelitian ini menggunakan *purposive* sampling dengan kata lain jumlah populasi yang tidak di ketahui. Adapun perbedaan lainnya yaitu, perbedaan pada teknik analisa data, jika penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisa data product moment corelation coefisien maka pada penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi linier (anareg).



## Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dapat dipahami bahwasanya penyebaran data yang menunjukkan nilai normal dengan nilai signifikansi sebesar  $0.095 > 0,05$ . Sementara untuk linieritas pada penelitian ini tergolong linier dengan hasil *linearity* sebesar  $0,450 > 0,05$ . Setelah dilakukan uji prasyarat, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis dan didapatkan hasil signifikansi sebesar  $0,035$  dengan R Square sebesar  $0,037$  yang menandakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima karena baik nilai signifikansi maupun R Square kurang dari  $0.5$  dan artinya ditemukan pengaruh antara beban kerja terhadap prokrastinasi pada karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah A. Rachmawati (2018) *Hubungan Soft Skills Dengan Prokrastinasi Pada Mahasiswa*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang.
- Adha Afriwanda., Putra Y. (2019) *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Prokrastinasi*.
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1)
- Andriani Devi (2017) Hubungan Antara Cyberloafing Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Antonius Rino Vanchapo, S. M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qlara Media.
- Fajriani A., & Septiari D. (2015) Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, no. 1, 2015, 74-79
- Filasufiah, Nadia Edelwais (2020) Hubungan Cyberloafing dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pekanbaru, Riau: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Hapsari D. G., & Budiani M. S. (2019) Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero). Volume 06 Nomor 04 (2019) *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Irawati R, & Carollina D.A (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. GIKEN PRECISION INDONESIA. Prodi Administrasi Bisnis Terapan. Politeknik Negeri Batam.
- Kamiko N. P., & Putra Y. (2019) Hubungan Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang.
- Kurniawan D. Edi. (2017) Hubungan Antara Intensitas Bermain Game Online Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Bk Semester II Angkatan Tahun 2016 Universitas PGRI Prokrastinasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solo. Yogyakarta

- M.Taufiq, PH.D. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Nurdiawati E., & Atiatunnisa N. (2018) Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis Dan Perilaku Prokrastinasi Dengan Kinerja Karyawan.
- Nurhayati (2015) Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Pt Pln (Persero) Rayon Samarinda Ili. eJournal Psikologi, 3, (2) 2015 : 492 – 503 ISSN 0000-0000, [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id)
- Permatasari A. Indah. (2016) Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada PNS. Jurnal Naskah Publikasi.
- Paramitadewi K. Ferrania. (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Putra Mochammad T. P., Prihatsanti U. (2016) Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. "X". Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 303-307.
- Purbaningrat P., & Bagus Ketut S., I (2015) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165.
- Qoyyimah M. , Abrianto T. H., Chamidah S. (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis Vol. 2, No.1 (2019): June, Pp. 11-20 Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo 11 p-Issn 2614-5502 / e-Issn 2614-72462.
- Rahadhi A, & Sriyatno (2016) Pengaruh Beban Kerja Mental, Kelelahan Kerja, dan Tingkat Kantuk Terhadap Penurunan Tingkat Kewaspadaan Perawat (Studi Kasus Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Puri Asih, Salatiga). Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik. Universitas Diponegoro.
- Rizqiansyah Moch. Zulfiqar Afifuddin. (2017) Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. Jurnal Sains Psikologi Jilid 6, Nomor 1, Maret 2017, Hlm 37-42.
- Rolos , J. K., Sambul, A. S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 4.
- Romadhoni Lalu. C., Asmony Thatuk., & Suryatni M. (2015) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. Jurnal ilmu perpustakaan, informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), 125-124
- Rusindiyanto., Maisaroh, N., & Pailan. (2016) Pengukuran beban kerja karyawan bagian produksi dengan metode NASA-TLX di PT. Cat Tunggul Djaja Indah.
- Sari S. Laria , Ika Z. Ratnaningsih. (2018) Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. JurnalEmpati, April 2018,Volume 7 (Nomor 2),

Halaman 160-166.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016) *Research methods business: A skill building approach*. (7 ed.) Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.

Sofyanty D. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1.

Sofyanty Devy (2020) Prokrastinasi Kerja Ditinjau Dari Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.

Wulandari S (2017) Analisis beban kerja Mental , Fisik serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. ACHMAD MOCHTAR BUKIT TINGGI.. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru. Indonesia