

**PENGARUH PROKRASTINASI TERHADAP STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN MEBEL DESA SUKOREJO  
BOJONEGORO**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Mohammad Afifudin Akbar**

**NIM : 16410015**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**PENGARUH PROKRASTINASI TERHADAP STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN MEBEL DESA SUKOREJO  
BOJONEGORO**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)



**Oleh:**

**Mohammad Afifudin Akbar**

**NIM : 16410015**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PROKRASTINASI TERHADAP STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN MEBEL DESA SUKOREJO  
BOJONEGORO**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MOHAMMAD AFIFUDIN AKBAR**

**NIM. 16410015**

Setelah melalui pemeriksaan dan dilakukan perbaikan seperlunya, skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas disetujui untuk diajukan pada seminar skripsi.

Malang, 02 Desember 2021

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Retno Mangestuti, M. Si.**

**NIP: 19750220 200312 2 004**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Psikologi,**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.**

**NIP: 197611282002122001**

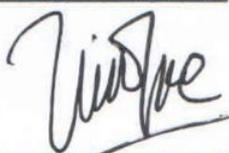
**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PROKRASTINASI TERHADAP STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN MEBEL DESA SUKOREJO  
BOJONEGORO**

Telah dipertahankan di hadapan dewan Penguji  
pada tanggal 22 Desember 2021

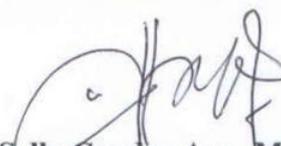
**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**



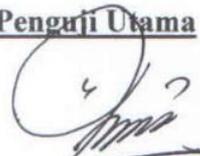
**DR. Retno Mangestuti, M. Si.**  
NIP. 197502202003122004

**Anggota Penguji Lain**



**Selly Candra Ayu, M. Si.**  
NIP. 19940217201911202269

**Penguji Utama**



**Drs. Zainul Arifin, M. Ag.**  
NIP. 196506061994031003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi,  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si.**  
NIP. 197611282002122001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mohammad Afifudin Akbar

NIM 16410015

Fakultas : Psikologi

Menyatakan penelitian yang penulis tulis dengan judul “Pengaruh Prokrastinasi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Perusahaan Mebel Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021” adalah benar-benar hasil sendiri baik sebagian maupun secara keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti berhak mendapatkan sanksi akademis sesuai aturan yang berlaku.

Malang, 22 Desember 2021

Peneliti



Mohammad Afifudin Akbar  
NIM. 16410015

## **MOTTO**

“Hati yang bersih akan peka terhadap ilmu,  
apapun yang dilihat, didengar, dirasakan jadi samudera ilmu  
yang membuatnya kian bijak,  
arif dan tepat dalam menyikapi hidup ini ”

(Sumber: AA Gymnastiar)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim...*

penelitian ini peneliti persembahkan untuk :

Keluarga peneliti, terutama kedua orang tua peneliti (Bapak H. Moch Mas Ulin dan Ibu Hj. Ulyatiningsih) dan juga teman sajawat yang selalu memberikan support system tiada akhir untuk mampu menyelesaikan penelitian secara ontime dan optimal.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha kuasa atas rahmat dan karunianya sehingga penelitian ini bisa peneliti selesaikan dengan spirit serta pikiran. Shalawat serta salam semoga ALLAH melimpahkan kepada kekasihNya nabi Muhammad shallahu alaihi wasallam yang menjadi petunjuk syariat dan pemberi penerang jalan kegelapan.

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini, dengan judul “Pengaruh Prokrastinasi terhadap Stres Kerja pada Karyawan di Perusahaan Mebel Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021” sesuai dengan schedule yang telah ditentukan.

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian abadi yang menjadi sebuah perjuangan bagi penelitinya. Penelitian ini tidak hanya sebagai sebuah syarat kelulusan, melainkan sebuah usaha jerih payah yang menguras tenaga dan pikiran dibalut sebuah resiliansi privasi yang harus tuntaskan.

Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan, support, dan stimulus dari berbagai pihak yang sungguh berarti bagi peneliti. Dengan rasa tulus ikhlas dan dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M A. selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M. Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Retno Mangestuti, M. Si selaku Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, koreksi serta saran dengan penuh kesabaran, penuh dedikasi dan edukasi sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini.

5. Para Pekerja di Perusahaan Mebel Desa Sukorejo Bojonegoro yang telah bersedia untuk mengikuti penelitian ini.
6. Dosen wali beserta staf karyawan/karyawati Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Demikian yang peneliti sampaikan, semoga kerja keras pikiran dan waktu Allah memberikan keridhoanya didalam setiap jejak langkah. Sebagai hamba, hanya bisa berusaha serta tekad, keberhasilan dan kesuksesan hanya Allah yang menentukan.

Malang, 22 Desember 2021

Peneliti



Mohammad Afifudin Akbar  
NIM. 16410015

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	26
A. Stres Kerja .....	26
B. Prokrastinasi .....	32
C. Hubungan Prokrastinasi Terhadap Stres Kerja.....	41
D. Telaah Teks Psikologi dan Islam.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Kerangka Berfikir.....	44
F. Hipotesis Penelitian.....	59
BAB III METODE PENELITIAN .....	60
A. Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Definisi Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Definisi Operasional.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi Dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Metode Pengumpulan Data .....	60

F. Instrumen Penelitian .....	63
G. Reliabilitas dan validitas.....	65
H. Teknik Analisa Data.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Pelaksanaan Penelitian .....	71
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	71
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	73
3. Jumlah Subjek Penelitian .....	73
4. Prosedur Pengambilan Data .....	73
B. Hasil Penelitian.....	74
1. Hasil Uji Validitas .....	74
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	77
3. Uji Normalitas .....	78
4. Uji Linieritas.....	80
5. Analisis Deskriptif.....	80
6. Uji Hipotesis.....	83
C. Pembahasan .....	85
1. Prokrastinasi kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro .....	85
2. Stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro .....	86
3. Hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021 .....	88
BAB V PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi unit sampel penelitian .....	42
Tabel 3.2	Blue print angket stress kerja .....	50
Tabel 3.3	Blue Print Angket Prokrastinasi Kerja .....	50
Tabel 3.4	Rumus Kategorisasi .....	52
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Angket Prokrastinasi Kerja .....	54
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Angket Stress Kerja .....	56
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Angket Prokrastinasi Kerja .....	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Angket Stress Kerja .....	58
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Linearitas .....	60
Tabel 4.7	Deskriptif data variabel prokrastinasi kerja dan stress kerja .	61
Tabel 4.8	Kategori Prokrastinasi kerja .....	61
Tabel 4.9	Kategori Stress Kerja .....	62
Tabel 4.10	Korelasi antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja .....	64
Tabel 4.11	Tabel silang hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021 .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Desa Sukorejo .....	51
Gambar 4.2 Normalitas Data Prokastinasi .....	59
Gambar 4.3 Normalitas Data Stres Kerja .....	59
Gambar 4.4 Distribusi tingkat prokrastinasi kerja .....	61
Gambar 4.5 Distribusi tingkat stress kerja .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Persetujuan Partisipasi dalam Penelitian
- Lampiran 2 Lembar Angket Prokrastinasi
- Lampiran 3 Lembar Angket Stres kerja
- Lampiran 4 Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 5 Tabulasi Prokrastinasi Kerja dan Stres Kerja
- Lampiran 6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Analisis Deskriptif
- Lampiran 7 Uji Hipotesis
- Lampiran 8 Tabel nilai-nilai  $r$  *Product Moment*

## ABSTRAK

Mohammad Afifudin Akbar, 16410015. 2021. *Pengaruh Prokrastinasi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Perusahaan Mebel Desa Sukorejo Bojonegoro Tahun 2021*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

---

Prokrastinasi ialah suatu perilaku penundaan untuk mengerjakan tugas, menunda dari memulai maupun mengakhiri untuk mengerjakan tugas secara menyeluruh untuk mengerjakan pekerjaan lain yang kurang berguna. Dalam suatu kinerja, prokrastinasi dapat berakibat tertundanya penyelesaian suatu pekerjaan sehingga menyebabkan seseorang mengalami stress kerja seperti terjadinya kecemasan karena mengerjakan secara terburu-buru. Karena individu tersebut mengerjakan pada saat *deadline*, maka biasanya individu tersebut merasa cemas karena takut tugas atau pekerjaan mereka tidak selesai dengan baik. Rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada hubungan prokrastinasi dengan stress kerja karyawan mebel desa sukorejo Bojonegoro?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat prokrastinasi pada karyawan, mengetahui tingkat stress pada karyawan, dan mengetahui hubungan prokrastinasi dengan stress kerja karyawan di perusahaan mebel Desa Sukorejo.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada industri mebel di Desa Sukorejo Kabupaten Bojonegoro tahun 2021 sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non random sampling* yaitu jenis *sampling jenuh* (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner), dimana kuesioner prokrastinasi diadaptasi dari Ferrari et al. (1995) dan kuesioner stress kerja diadaptasi dari Robbin & Terry B John N. (1993).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prokrastinasi terhadap stres kerja pada karyawan di perusahaan mebel Desa Sukorejo Bojonegoro, dengan nilai signifikan ( $p$ )  $0,000 < 0,005$  yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stress kerja, sebaliknya semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi pula stress kerja.

**Kata Kunci :** *Prokrastinasi, Stres Kerja*

## **ABSTRACT**

Mohammad Afifudin Akbar, 16410015. 2021. *The Effect of Procrastination on Work Stress on Employees at a Furniture Company in Sukorejo Village, Bojonegoro Regency in 2021. Thesis of the Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.*

*Supervising Lecturer : Dr. Retno Mangestuti, M.Si*

---

*Procrastination is a behavior of procrastination to do a task, delaying from starting or ending to do the task thoroughly to do other work that is less useful. In a performance, procrastination can result in delayed completion of a job, causing a person to experience work stress such as anxiety due to working in a hurry. Because the individual is working on a deadline, the individual usually feels anxious for fear of their task or work not being completed properly.*

*The purpose of this study was to determine the level of procrastination in employees, determine the level of stress on employees, and determine the relationship between procrastination and work stress in the furniture company in Sukorejo Village.*

*The method used is a quantitative research method. The population in this study were 70 employees working in the furniture industry in Sukorejo Village, Bojonegoro Regency in 2021. The sampling technique used is non-random sampling, namely the type of saturated sampling (census). Data was collected using a questionnaire (questionnaire), where the procrastination questionnaire was adapted from Ferrari et al. (1995) and the job stress questionnaire were adapted from Robbin & Terry B John N. (1993).*

*The results of this study indicate that there is an effect of procrastination on work stress on employees at the furniture company in Sukorejo Village, Bojonegoro, with a significant value (p)  $0.000 < 0.005$  which indicates that the research hypothesis is accepted. This shows that the lower the work procrastination, the lower the work stress, conversely the higher the work procrastination, the higher the work stress.*

**Keywords:** *Procrastination, Work Stress*

## مستخلص البحث

محمد عنيف الدين أكبر، 16410015. 2021. نأثير التسوييف ني ضغوط العمل على الموظفين ني شركات الأثاث بسوكوريچا بوجونزيغورو لعام 2021. بحث جامعي كلبية علم النفس جامعة موالزا مالك إبراهيم الإسالمية الحكومية مالنح.

المشرف: الدكتور رينزو منجستوني، الماجستير

التسوييف هو سلوك التسوييف للتقيام بمهمة ما والنأخير من البدء أو الانتهاء من القيام بالمهمة لكلك للتقيام بعمل آخر أول نائدة. ني الأداء، يمكن أن يؤدي التسوييف إلى نأخير إكمال الوظيفة، مما يسبب ني تعرض الشخص لضغط العمل مثل القلق بسبب العمل على العجل. ألن النرد يعمل ونؤا لموعدها، نعادة ما يشعر النرد بالقلق خوفا من عدم الكمال مهمته أو العمل بشكل صحيح. والمشكلة ني هذا البحث هي هل هناك العلاقة بين التسوييف وضغوط العمل على الموظفين ني شركات الأثاث بسوكوريچو بوجونزيغورو.

الأهداف من هذا البحث هي لمعرفة مستوى التسوييف لدى الموظفين، ونحدد مستوى الإجهاد لدى الموظفين، ونحدد العلاقة بين التسوييف وضغوط العمل ني شركة أثاث ني سوكوريچو.

الطريقة المستخدمة هي طريقة البحث الكمي. المجمع ني هذا البحث هم 70 موظفا يعملون ني صناعة الأثاث ني سوكوريچو بوجونزيغورو ني عام 2021. نؤنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات غير العشوائية أي نوع العينة (المشعبة) (العداد). نم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، حيث نم تكيف استبيان التسوييف من نراري Ferrari وأخوانه (1995) واستبيان ضغوط العمل من روبين Robbin ونيري ب جون ن Terry B John N (1993).

دل نتائج هذا البحث أن هناك نأثير للتسوييف على ضغوط العمل على الموظفين ني شركة الأثاث ني سوكوريچو بوجونزيغورو بؤيمة معنوية ( $p < 0.000 < 0.005$ ) التي ندل على أن نرضية البحث مقبول. وهذا يدل على أنه كلما انخنض تسوييف العمل، كلما انخنض إجهاد العمل، وبالعكس كلما زاد تسوييف العمل، كلما زاد إجهاد العمل.

الكلمات المفتاحية: التسوييف، ضغوط العمل

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dimana ketika sebuah negara memiliki sumber daya yang baik maka negara tersebut negara yang maju. Hal tersebut berlaku di Indonesia , ketika masyarakat dapat mencapai sumber daya yang berkualitas akan lebih mudah untuk maju lebih cepat. Sumberdaya manusia merupakan prasyarat yang mutlak dalam hal persaingan antar negara. Konsep SDM yang berkualitas ditentukan oleh parameter utama antara lain, disiplin, kreativitas, dan etika profesi yang tinggi. Jika seseorang mampu menunjukkan perilaku yang mencerminkan etika dan disiplin profesi, serta memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, maka dikatakan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Masram dan Mu'ah, 2015).

Secara umum performa kinerja dari sumberdaya manusia merupakan prestasi yang dicapai oleh sebuah perkumpulan atau organisasi dalam periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran dari sebuah pencapaian dan pelaksanaan ketika seseorang tersebut melakukan kegiatan, program, tugas, dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas dari sumberdaya manusia adalah hal yang sangat perlu diperhatikan karena hal itu memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi atau tempat mereka bekerja, sehingga hal tersebut sangat perlu untuk dikelola, diatur, dan juga dimanfaatkan agar menghasilkan produk yang produktif dan mampu untuk mencapai tujuan, sumberdaya manusia yang dimiliki suatu organisasi perlu dikelola profesional hal tersebut harus dilakukan agar terwujud keseimbangan dari pekerja atau pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Bastian, 2006).

Stres adalah segala peristiwa / kejadian yang berupa arahan eksternal (seperti tuntutan lingkungan atau internal (fisik / psikologis)) yang melebihi kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan sumber daya. Menurut WHO

2003 stres ialah hasil dari reaksi atau respon tubuh terhadap stressor psiko sosial (tekanan mental atau beban kehidupan) (Priyoto, 2014). Dari kedua pengertian diatas dapat dikatakan bahwa stress adalah keadaan dimana seseorang mengalami suatu hal yang diluar kemampuan yang mereka miliki, sehingga kebutuhan dan kondisi tersebut (stressor) dapat menimbulkan stres baik fisik maupun mental. Stres juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses, termasuk rangsangan, peristiwa, peristiwa, reaksi dan interpretasi individu, fenomena ini dapat menyebabkan stres yang tidak dapat diatasi oleh individu.

Siapapun bisa menahan tekanan, termasuk karyawan di industri furniture. Sebuah penelitian yang membahas mengenai tekanan yang dihadapi pekerja atau yang biasa disebut dengan tekanan kerja berkaitan erat dengan penurunan prestasi kerja ketidakhadiran dapat memperbesar untuk terjadi kesalahan paham. Oleh karena itu, jika dalam suatu organisasi memiliki pekerja atau karyawan yang mengalami stress kerja maka dapat dikatakan hal tersebut berpengaruh kepada produktifitas dan juga Kesehatan pada organisasi tersebut (Handoyo, 2001).

Stress sebagai reaksi fisik dan juga psikis dalam wujud perasaan yang tidak nyaman maupun tekanan yang sedang dihadapi individu tersebut. Stress dapat dirasakan akibat individu tidak mampu berpersepsi tidak tepat terhadap suatu hal yang dianggap mengancam jiwa, ketakutan itu tidak hanya mengancam akan tetapi juga dapat membuat harapan dan keinginannya pupus (Hawari, 2011).

Stress sebenarnya adalah hasil yang diterima pada kerusakan yang dialami oleh tubuh karena adanya tuntutan yang dititik beratkan kepada individu. Menurut Halsey, stres merupakan respon dari tubuh yang tidak spesifik terhadap suatu hal yang melebihi tuntutan atau ekspektasi dari individu, oleh karena itu stress adalah respon otomatis dari tubuh yang terjadi pada setiap perlakuan yang dapat menimbulkan terhadap fisik maupun emosi yang memiliki tujuan mempertahankan kondisi fisik yang optimal dari suatu organisme ataupun makhluk hidup (Halsey, 2003).

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan stress merupakan kondisi yang dialami oleh individu secara nonspesifik dalam keadaan yang mampu mengancam kondisi fisik maupun psikis. dari sudut pandang psikologi sendiri stress dapat diartikan keadaan internal yang disebabkan kebutuhan psikologis atau dapat dikatakan disebabkan situasi external yang memiliki potensi membahayakan, memberikan tantangan, menimbulkan suatu perubahan, dan memerlukan mekanisme pertahanan.

Seseorang yang mengalami stress kondisi jiwa dan raganya atau yang biasa dikatakan kondisi fisik dan psikis tidak berfungsi secara normal hal tersebut dapat mengakibatkan seseorang menjadi kehilangan fokus terhadap apayang mereka kerjakan dimana hal ini dapat membuat tugas atau pekerjaan yang dilakukan terhadap terhambat, pekerjaan yang ditunda tunda atau tidak fokus itu disebut prokrastinasi.

Prokrastinasi adalah suatu perilaku dimana individu melakukan kemunduran secara sengaja dimana hal ini biasanya disertai dengan perasaan tidak suka dalam mengerjakan sesuatu yang harus dilakukanya, brow dan Hoisman menyatakan bahwa kecenderungan dalam menyelesaikan atau pekerjaan disebut dengan prokrastinator (Ghufron and Walgito, 2003). Penundaan yang terjadi adalah sebuah respon dari kebiasaan yang dipandang sebagai thread dari prokrastinasi itu sendiri, artinya prokrastinasi lebih sekedar kecenderungan melaikan ia adalah respon yang ditimbulkan dalam antisipasi pekerjaan maupun tugas yang tidak disukai oleh individu. Dimana dari hal tersebut dapat dikatakan penundaan yang dikategori sebagai prokrastinasi adalah penundaan yang sudah menjadi kebiasaan ataupun pola yang menetap yang dilakukan individu pada saat melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan (Knaus, 2016).

Prokrastinasi memiliki beberapa pandangan dengan batasan yang dimilikinya menurut Ferrari, pertama prokrastinasi hanya sebuah perilaku penundaan, artinya setiap perilaku menunda suatu kerja atau pekerjaan bisa disebut prokrastinasi, kedua prokrastinasi sebagai kebiasaan atau pola perilaku suatu individu yang mengacu pada thread, artinya penundaan yang dilakukan hasil

dari respon yang tetap dan selalu dilakukan individu tersebut pada saat mengerjakan tugas dan hal ini biasanya disertai dengan keyakinan yang irasional, ketiga procrastinasi sebagai suatu thread keperibadian, artinya procrastinasi bukan hanya suatu perilaku penundaan biasa saja dimana procrastinasi menjadi sebuah thread yang melibatkan komponen-komponen perilaku struktur mental yang berkaitan dengan secara langsung maupun tidak langsung (Ghufron and Walgito, 2003).

Berdasarkan pengertian di atas procrastinasi merupakan penundaan yang dilakukan oleh individu secara sengaja dan dilakukan secara berulang-ulang, hal ini dapat terjadi ketika seseorang mendapatkan kesulitan dalam melakukan dan menyelesaikan suatu hal diluar kemampuan kemampuannya maupun Batasan waktu yang telah dilakukan, kurangnya penyesuaian diri, kegagalan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan dapat dikatakan *procrastinator*.

Peneliti melakukan survei dan wawancara pada tanggal 14 Januari 2021 kepada 10 karyawan perusahaan mebel di Desa Sukorejo yang menunjukkan hasil bahwa sebanyak 3 orang karyawan mebel mengalami stress kerja, yang ditandai dengan terjadinya gejala stress kerja seperti mudah marah dengan rekan kerja, timbul rasa cemas, diberhentikan kerja dan sering mengalami sakit saat kerja sehingga ijin pulang sebelum waktunya. Kecemasan yang terjadi pada 3 orang karyawan tersebut berupa gejala kecemasan fisiologis maupun psikologis. Gejala kecemasan fisiologis yang terjadi seperti halnya sering mengalami kelelahan saat bekerja, merasa kurang enak badan saat jam kerja, dan perut terasa mual akibat asam lambung naik. Sedangkan gejala kecemasan psikologis yang terjadi seperti halnya kecemasan pada saat mengerjakan tugas, emosi tidak stabil, mudah marah dan permasalahan yang menyangkut persoalan keluarga. Hal ini disebabkan karena kurangnya interaksi antar karyawan dengan pengusaha mengenai pembagian tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu, dan kurangnya pekerja yang memiliki kemampuan untuk mengukir dan pekerja yang ahli dalam mengecat. Selain itu pesanan yang menumpuk menjadikan karyawan kurang koordinasi antara karyawan satu dengan yang lain. Cuaca yang tidak menentu

menjadikan penyebab terhambatnya pengeringan cat pada mebel yang menyebabkan menumpuknya mebel yang sudah selesai proses penghalusan untuk dilakukan pengecatan. Menumpuknya barang yang harus segera dicat, mengakibatkan proses pengiriman terhambat dan hal tersebut menyebabkan stress terhadap pekerja dan pemilik perusahaan.

Stress kerja terjadi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu stress dalam pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal dan karakter individu yang menjadi faktor internal. Dengan kata lain, stress akibat kerja ini tidak hanya disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Ada tiga kategori sumber potensial stress kerja yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi), faktor organisasional (tuntutan tugas, peran dan hubungan antar pribadi, struktur kepemimpinan dan tahap hidup organisasi), faktor individu (masalah keluarga, ekonomi dan kepribadian) (Sasono, 2004).

Salah satu penyebab terjadinya stress kerja pada karyawan perusahaan mebel di Desa Sukorejo adalah adanya beban kerja yang tinggi, hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara yang menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi seperti banyaknya pesanan yang menumpuk yang belum terselesaikan akibat terkendala faktor pengerjaan. Dalam hal ini prokrastinasi kerja dapat menjadi sebab terjadinya beban kerja yang tinggi. Prokrastinasi kerja ialah suatu perilaku penundaan untuk mengerjakan tugas, menunda dari memulai maupun mengakhiri untuk mengerjakan tugas secara menyeluruh untuk mengerjakan pekerjaan lain yang kurang berguna (Ferrari et al., 1995). Akibat yang ditimbulkan dengan adanya prokrastinasi kerja yaitu terbengkalainya semua pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Akibatnya, menjadikan beban kerja yang tinggi sehingga seseorang akan mengalami tekanan emosional yang dapat menyebabkan stres kerja. Prokrastinasi terlihat menjadi gejala bermasalah, dimana orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Kaitan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang procrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada

kesejahteraan, seorang procrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama (Beheshtifar et al., 2011).

Berdasarkan fenomena diatas maka Peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan apakah ada hubungan antara prokrastinasi dan stress kerja pada karyawan mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat prokrastinasi pada karyawan perusahaan mebel desa sukorejo Bojonegoro?
2. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan mebel desa sukorejo Bojonegoro?
3. Apakah ada hubungan prokrastinasi dengan stress kerja karyawan mebel desa sukorejo Bojonegoro ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat prokrastinasi pada karyawan di perusahaan mebel desa sukorejo Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui tingkat stress pada karyawan perusahaan mebel Desa Sukorejo.
3. Untuk membuktikan adanya hubungan antara prokrastinasi dengan stress kerja karyawan di perusahaan mebel Desa Sukorejo.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitan ini diharapkan dapat menambah kontribusi akademik dalam memperkaya keilmuan serta hasil penelitian dalam bidang psikologi industri terutama pada pembahasan yang berhubungan antara prokrastinasi dan stress kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan memiliki kebermanfaatan bagi menejemen peruahaan, dimana didalamnya terdapat

informasi dan juga ide yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemecahan masalah yang dialami karyawan khususnya dengan masalah prokrastinasi dan stress kerja. Sehingga nantinya perusahaan dapat mencegah ataupun mengurangi penundaan ataupun stress kerja pada perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Kebanyakan pekerja mengalami tekanan terkait dengan tugasnya pada tempat kerja. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres mental di tempat kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh hubungan antara manusia dan pekerjaan, dalam hal ini terdapat perbedaan dan perubahan yang tidak jelas dalam industri (Yuwono;, 2006).

Stres kerja adalah tindakan meniru yang dimediasi oleh perbedaan manusia dan proses psikologis yang membuat dampak atas perbuatan, situasi, peristiwa eksternal (lingkungan) yang menentukan kondisi psikologis berlebihan dan orang lain (Gibson, 1996).

Stres di tempat kerja adalah proses yang kompleks, beragam dan dinamis di mana stresor, atau pandangan stres itu sendiri, respons berumur pendek, efek kesehatan dan variabel saling terkait. Stress dalam berkerja bisa bermakna seperti suatu penyebab atau stressor pada pekerjaan dapat menimbulkan respon masing – masing pekerja seperti fisiologis, psikologis dan perilaku (Cooper and Schindler, 2013).

*“Morgan & King (1986) say that job stress “as an internal state which can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes of temperature, and the like) or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our resources for coping & rdquo”*

Pengertian stres di tempat kerja berdasarkan Morgan dan King (1986) yaitu kondisi dalam diri dapat berasal dari kemauan dari diri atau lingkungan dan keadaan sosial yang dapat mengganggu dan susah terkendali. Pada dasarnya stress kerja dapat dijabarkan sebagai reaksi atau suatu keadaan dalam diri atau dari luar

diri karyawan yang telah mencapai tingkat stress secara fisik dan mental yang saat ini dengan atau di luar dari kemampuan karyawan itu sendiri (Cooper and Schindler, 2013).

Beehr dan Franz menyatakan bahwa stress kerja adalah proses yang membuat individu merasa sakit, kurang nyaman orang merasa sakit maupun tegang dikarenakan pekerjaan, tempat kerja, dan keadaan kerja yang spesifik. Caplan *et al.*, menyatakan stress ditempat kerja dapat disebabkan dari bentuk pekerjaan yang membahayakan pekerja (Retnaningtyas, 2005).

Masalah stress ini juga berlaku bagi perusahaan atau organisasi dimana orang tersebut berkerja. Tetapi alasannya bukan terletak pada perusahaan, sebab masalah dalam rumah tangga juga dapat diluapkan di tempat kerja begitu pula sebaliknya, masalah yang ada di tempat kerja dibawa sampai ke rumah juga bisa menyebabkan stress kerja (Rice, 1999).

Menyebabkan konsekuensi negative antara perusahaan dan individu dibutuhkan keselarasan bagi kedua belah pihak untuk mengatasi masalah stress kerja ini. Di tempat kerja stress tidak selalu berdampak buruk bagi aktivitas seseorang. Stress ada dua, yaitu kecemasan yang dapat merusak dan stress yang dapat berdampak menjadi kekuatan positif. Stress juga dibutuhkan supaya mencapai hasil tinggi. Demikian juga dengan stress di tempat kerja dapat berdampak negatif, akan tetapi secara keseluruhan gelagat yang timbul oleh stress di tempat kerja berdampak yang lebih merepotkan bagi pekerja dan industri. efek merugikan dari stress biasa disebut dengan distress (Rice, 1999).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja bisa disebabkan karena ada beberapa hal antara lain, kondisi dalam kerja, tekanan mental dalam melakukan pekerjaan, keberkaitan antara pekerja dan perusahaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif. Stress kerja ialah suatu kecemasan yang dapat berdampak negatif dan juga dapat berdampak positif.

## 2. Faktor stres kerja

Faktor dari stres saat bekerja menjadi tiga aspek, yaitu : (Robbins, 2005)

### a. Gejala fisiologikal

Yang termasuk dari faktor – faktornya yaitu :

- 1) Mengalami sakit perut.
- 2) Peningkatan detak jantung dan sesak nafas.
- 3) Peningkatan tekanan darah
- 4) Kepala sakit
- 5) Serangan jantung

Menurut Robbin (2005) gejala fisiologis tidak terlalu muncul, banyak ditampilkan, karena menurut Robbin (2005), ternyata juga turut menyumbang kesulitan dalam mengukur stres di tempat kerja secara objektif. Yang lebih menarik adalah bahwa gejala fisiologis memiliki sedikit relevansi dengan studi tentang perilaku organisasi.

Berikut ini ada dua kategori symptom dari stress kerja yang lebih penting yaitu:

### a. Gejala psikologikal

Adapun gejala – gejalanya sebagai berikut :

- 1) Kecemasan
- 2) Ketegangan
- 3) Kebiasaan
- 4) Ketidak puasan dalam berkerja
- 5) Iritabilitas
- 6) penundaan

Gejala kejiwaan ini adalah gejala yang paling umum dan diprediksi berdasarkan ketidakpuasan pekerjaan Anda. Para pegawai terkadang mencoba untuk meminimalisir gejala yang muncul, tetapi mereka gagal, menyebabkan

keputusasaan yang tampaknya terus-menerus diselidiki, biasanya disebut sebagai ketidakberdayaan yang dipelajari, yang dapat menyebabkan gejala depresi menurut Bodner dan Mikulineer (dalam Robbin, 2005).

b. Gejala perilaku

Adapun gejala – gejalanya sebagai berikut :

- 1) Ketagihan yang meningkat pada alkohol dan rokok.
- 2) mensabotase pada tempat kerja.
- 3) Makan terlalu banyak atau membatasi asupan makanan sebagai perilaku penarikan diri.
- 4) Tingkat absen meningkat dan efisiensi kerja menurun.
- 5) Perasaan yang tidak tenang dan susah tidur.
- 6) Intensitas berbicara naik.

Robbins (2005) menyatakan gejala psikologis stres di tempat kerja yaitu kurang puas dalam kerja lebih sering ditampakan dengan cara cemas, tenang, bosan, mudah tersinggung dan penundaan.

Menurut Terry B dan John N (dalam Rice, 1992) menyatakan bahwa gejala dapat dibedakan menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Gejala psikologis

- 1) kecemas, tengang, kebingungan, dan sensitive.
- 2) Perasaan frustasi,kebencian, dan marah.
- 3) Emosi yang sangat sensitive dan *hiperaktif*.
- 4) Perasaan tertindas.
- 5) Kurangnya kegiatan komunikasi.
- 6) Tertutup dan depresi.
- 7) Merasa terisolasi dan terasing dari luar.
- 8) Merasa bosan dan ketidak puas berkerja.
- 9) Kelelahan pada mental dan fungsi intelektual menurun.
- 10) Konsentransi menghilang.
- 11) Spontanitas dan kreatifitas menghilang.

12) Menurunnya *self-esteem*.

b. Gejala fisiologis

- 1) Meningkatkan detak jantung dan tekanan darah.
- 2) Meningkatkan sekresi adrenalin dan nonadrenalin.
- 3) Gangguan gastrointensial (misalnya gangguan lambung).
- 4) Mudah tersingung.
- 5) Gampang merasa Lelah secara fisik.
- 6) Kematian.
- 7) Gangguan kardiovaskuler.
- 8) Gangguan pernafasan.
- 9) Sering berkeringat.
- 10) Gangguan pada kulit.
- 11) Migrain atau merasa pusing.
- 12) Kanker.
- 13) Ketengangan otot.
- 14) Masalah tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

c. Gejala perilaku, meliputi:

- 1) Penundaan dan menghindar dari pekerjaan atau tugas.
- 2) Produktivitas dan kinerja menurun.
- 3) Fekfensi menggunakan minuman keras dan mabuk meningkat.
- 4) Tingkah laku sabotase.
- 5) Frekuensi asbsensi meningkat.
- 6) Aktivitas makan tidak normal (terlalu banyak atau terlalu sedikit).
- 7) menghilangnya nafsu makan dan penurunan berat badan.
- 8) Peningkatan perilaku yang memili resiko tinggi contoh berjudi.
- 9) Peningkatan agresifitas, kriminalitas dan pencurian.
- 10) Menurunanya tingkat hubungan dengan keluarga dan teman.
- 11) Kecenderungan untuk mengakhiri diri.

Carry Cooper dan Alison Straw (1995) menyatakan gejala stres kerja ada tiga faktor, yaitu :

1. Faktor fisik

Faktor stres fisik meliputi: napas cepat, mulut dan tenggorokan kering, tangan berkeringat, rasa panas, otot sesak, gangguan pencernaan, feses encer, sembelit, olahraga tidak rasional, sakit kepala, tulang belakang berdebar-debar, gelisah.

2. Faktor pada tingkah laku

Faktor stress kerja biasa berbentuk dalam perubahan tingkah laku, yaitu:

- a. Perasaan : berupa kebingungan, merasa cemas, sedih, jengkel, salah paham, ketidak berdayaan, ketidak mampuan melakukan aktivitas, kegelisah, kegagalan, kurang merasa menarik, kehilnagn semangat.
- b. Kesusahan dalam : konsentrasi, berpikir jernih, mengambil keputusan

3. Faktor-faktor pada tempat kerja

Beberapa pekerja sedang bekerja, dan jika kita sedang stres, gejalanya dapat memengaruhi pekerja lain pada tempat kerja, termasuk:

- a. Tingkat puas rendah.
- b. Performa kerja menurun.
- c. Semangat dan energi hilang.
- d. Hubungan kerja kurang lancar.
- e. Pengambilan sikap yang jelek.
- f. Kreatifitas dan inovasi berkurang.
- g. Kebingungan pada tugas yang tidak produktif.

## B. Prokrastinasi

### 1. Pengertian Prokrastinasi

Penundaan pada penelitian psikologi dapat memiliki arti sebagai Tindakan yang tidak menghargai waktu. *THE AMERICAN COLLEGE DICTIONRY* (diterbitkan dalam Burka dan Yuen, 1983) menggambarkan penundaan ialah Tindakan menunda pelaksanaan pekerjaan yang akan dikerjakan dilain waktu atau lain hari.”*American Heritage English Dictionary: Fourth Edition*” menyatakan bahwa penundaan bukan lah melakukan sesuatu, namun penundaan atau pembatalan sesuatu. Pandagan itu sama seperti komentar Ellise dan Knaus (dalam buku Kerja penundaan, 2010), yang memiliki definisi penundaan itu adalah kegagalan untuk memulai atau merampungkan tugas atau aktivitasdalam waktu tertentu. Menurut Solomon & Rothblum, 1984 (dalam Andrew J. Howell & David C. Watson, 2007) Kegiatan prokrastinasi ialah kecondongan untuk menunda saat akan mengawali ataupun mengakhiri pekerjaan secara keseluruhan untuk menjalankan kegiatan lain yang kurang berguna, akhirnya pekerjaan mengalami penghambatan, tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya. Dan seringkali telat untuk hadir pada pertemuan. Prokrastinasi dapat berupa kebiasaan atau sengaja untuk menunda dan dikarenakan oleh suatu alasan tertentu diibaratkan menjadi tingkah laku yang dapat dicela contoh malas ataupun pembiaran tugas (*Websters Thrid International Dictionary dalam Bernard, 1992*).

Ferrari, Johnson, dan Mc.Cown(Jacob, 2000) mengutarakan penundaan ialah suatu tindakan menunda seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Solomon dan Rothblum (1984) juga percaya bahwa jika perilaku menunda individu dilakukan oleh individu pada suatu tugas penting, dan dilakukan berulang kali dengan sengaja, dan menyebabkan ketidaknyamanan pribadi, maka perilaku keterlambatan individu tersebut dapat dikatakan sebagai Itu adalah penundaan. Sedangkan menurut Johnson dan Bloom (dalam Steel, 2004) tindakan menunda penyelesaian suatu tugas karena ketidaknyamanan pribadi. Steel (2004) percaya bahwa

penundaan adalah tindakan dengan sengaja menunda penyelesaian tugas tertentu, bahkan jika kegiatan menunda ini dapat menyebabkan dampak buruk.

Menurut kesimpulan Ferrari et.al (1995), konsep prokrastinasi bisa dilihat dari banyak sisi yaitu 1). *Delay* ialah setiap tindakan yang menunda pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa mempertanyakan hasil dan alasan keterlambatan tersebut 2). Prokrastinasi merupakan kebiasaan yang menjurus pada sifat keterlambatan sudah berupa respon permanen individu saat menangani suatu tugas, biasanya disertai dengan keyakinan yang tidak rasional 3). Prokrastinasi sebagai ciri kepribadian bukan hanya tingkah laku prokrastinasi, tapi juga dapat melibatkan struktur psikologis yang saling terkait.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku prokrastinasi dapat timbul disebabkan, penundaan dalam melaksanakan tugas, menunda memulai tugas, menunda mengakhiri tugas, ketidak nyamanan dalam kebiasaan menunda tugas. Perilaku prokrastinasi ialah suatu perilaku penundaan untuk mengerjakan tugas, menunda dari memulai maupun mengakhiri untuk mengerjakan tugas secara menyeluruh untuk mengerjakan pekerjaan lain yang kurang berguna.

## **2. Karakter Tindakan Prokrastinasi**

Menurut Ferrari et al., prokrastinasi adalah suatu tindakan untuk menunda yang dapat terwujud dari beberapa indikator, indikator tersebut dapat dinilai dalam bentuk penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi (Ferrari *et al.*, 1995).

### **a. Menunda untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan.**

Pelaku penundaan paham jikalau pekerjaan yang ada secepatnya diselesaikan. Tapi individu tersebut memilih menunda untuk memulai dan menunda untuk mengakhiri pekerjaan sampai selesai. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas karena melakukasn hal-hal lain yang tidak dibutuhkan.

- b. Terlambat saat mengerjakan pekerjaan dikarenakan melakukan kegiatan lain yang tidak penting.

Orang yang menunda-nunda membutuhkan waktu lebih lama daripada menyelesaikan tugas. Seorang determinis akan menghabiskan waktu untuk mempersiapkan dirinya sendiri atau melakukan hal-hal yang tidak diperlukan untuk menyelesaikan tugas, tidak peduli seberapa terbatas waktu yang dia miliki. Terkadang perilaku ini dapat menyebabkan seseorang tidak dapat menyelesaikan tugasnya sepenuhnya. Dalam arti kerja lambat seseorang untuk melakukan tugas, kelambanan mungkin merupakan ciri utama penundaan.

- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja actual.

Sulit bagi seorang penunda untuk melakukan sesuatu dalam batas waktu yang telah ditentukan. Orang yang suka menunda-nunda sering mengalami penundaan, yang ditentukan oleh rencana yang ditetapkan oleh orang lain dan dirinya sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mengatur waktunya sendiri untuk mulai bekerja, tetapi saat ini, dia belum menyelesaikan tugas sesuai rencana, yang mengakibatkan penundaan atau ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas sepenuhnya.

- d. Menjalankan aktivitas lain yang lebih menyenangkan dari pada mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Orang yang suka menunda-nunda sengaja tidak langsung mengerjakan pekerjaannya, tetapi menggunakan waktu untuk melakukan kegiatan lain yang dianggap lebih menarik dan menghibur, seperti membaca (koran, majalah atau buku cerita lainnya), menonton, mengobrol, berjalan-jalan, mendengarkan musik, dll. Tunggu, jadi butuh waktu untuk pekerjaan yang harus dia selesaikan.

### 3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Prokrastinasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Birner (1993, dalam Yolanda, 2010) diketahui bahwa prokrastinator memiliki keraguan dan ketidakpastian dalam pembentukan sikap dan perilaku. Pada umumnya prokrastinator mengalami kepribadian yang kurang matang atau memiliki kesadaran diri yang tidak merata. Kondisi ini memaksa prokrastinator untuk mempertahankan diri dari impuls yang mendesak.

Solomon & Rothblum (1984) membagi alasan-alasan seseorang melakukan prokrastinasi ke dalam tiga belas kategori. Tiga belas faktor ini dikelompokkan menjadi tiga faktor besar, yaitu faktor takut gagal, faktor tidak menyukai tugas, dan faktor lainnya. Berikut penjelasan tentang tiga faktor tersebut.

#### 1. Faktor takut gagal

*Fear of failure* adalah ketakutan yang berlebihan untuk gagal, seseorang menunda-nunda mengerjakan tugas sekolahnya karena takut jika gagal menyelesaikannya sehingga akan mendatangkan penilaian yang negatif akan kemampuannya. Akibatnya seseorang menunda-nunda untuk mengerjakan tugas yang dihadapinya. Ferrari (1995, dalam Solomon & Rothblum, 1984), mengatakan bahwa seseorang melakukan prokrastinasi akademik untuk menghindari informasi diagnostikakan kemampuannya. Prokrastinasi tersebut dilakukan karena seseorang tidak mau dikatakan mempunyai kemampuan yang rendah atau kurang dengan hasil kerjanya.

Seseorang yang melakukan penundaan akan merasa bahwa bila mengalami kegagalan atau hasilnya tidak memuaskan, itu bukan karena rendahnya kemampuan, tetapi karena ketidaksungguhannya dalam mengerjakan tugas yang dihadapi, yaitu dengan menundanya. Takut gagal atau motif menolak adalah suatu kecenderungan mengalami rasa bersalah karena tidak dapat menggapai suatu tujuan atau gagal. Dalam kelompok faktor takut gagal ini,

terdapat empat faktor yang melatarbelakangi dilakukannya prokrastinasi akademik, yaitu:

a. Perfeksionis

Seorang perfeksionis merasa harus melakukan sesuatu dengan sempurna, memasang standar yang terlalu tinggi untuk semua hal, bahkan untuk hal-hal yang tidak terlalu penting sehingga proses pengerjaan tugas menjadi lebih lama dari seharusnya. Pada umumnya para kaum klinis mengklaim bahwa perfeksionis adalah motif utama bagi berkembangnya tingkah laku prokrastinasi (Burka & Yuen; Ellis & Knaus, 1997; Hamacbeck, 1978; Missildine, 1963; dalam Ferrari *et al.*, 1995). Nampaknya seseorang melakukan penundaan dengan tujuan untuk memperoleh waktu tambahan agar dapat menghasilkan penyelesaian tugas yang terbaik (Ferrari, 1992b).

b. Kecemasan dievaluasi

Kecemasan dievaluasi merupakan bentuk kecemasan yang muncul ketika menghadapi situasi yang bisa menghasilkan kegagalan.

c. Takut berhasil

Pada faktor ini, seseorang melakukan prokrastinasi untuk menghindari kesuksesan karena mereka cemas mengenai apa yang akan dihadapinya setelah ia memperoleh kesuksesan tersebut.

d. Tidak percaya diri

Seorang prokrastinator merasa dirinya tidak mampu membuat tugasnya dengan baik, seperti yang dilakukan orang lain maupun seperti yang diharapkan orang lain, tidak yakin bahwa dirinya bisa mengerjakan tugas dengan baik, selalu berpikir bahwa tugas yang dibuatnya tidak sebaik orang lain. Prokrastinasi dilakukan karena mereka selalu merasa ragu-ragu ketika mengerjakan tugas dan tidak mampu berbuat apa-apa untuk menghasilkan tugas yang baik.

## 2. Faktor tidak menyukai tugas

Faktor ini berhubungan dengan perasaan negatif terhadap tugas atau pekerjaan yang dihadapi oleh mahasiswa. Terdapat dua faktor yang membentuknya, yaitu:

### 1. Aversif terhadap tugas

Aversif terhadap tugas merupakan keengganan dalam mengerjakan tugas yang menjadi rutinitas. Beberapa tugas sering terasa membosankan karena dikerjakan berulang-ulang. Bagi beberapa orang, sangat sulit untuk merasa termotivasi dalam menghadapi tugas-tugas tersebut. Faktor ini juga mencakup adanya perasaan dibebani tugas yang terlalu berlebihan, ketidakpuasan, dan tidak senang melaksanakan tugas yang diberikan.

Rasa tidak suka pada tugas antara lain karena tidak dirasakannya imbalan (*reward*), baik secara langsung atau tidak langsung, nilai penguatannya (*reinforcement*) tidak dirasakan memadai. Pada tugas mudah dan sederhana, prokrastinator merasa tidak tertantang untuk segera mengerjakan. Imbalan yang diberikan kepada pelakunya menjadi tidak berarti. Begitu pula halnya apabila tugas merupakan tugas yang rutin, monoton dan membosankan, prokrastinator merasa tidak suka mengerjakannya. Mereka akan lebih memilih melakukan aktivitas yang menyenangkan yang memberikan kepuasan atau penguatan yang berarti.

Merupakan keadaan tidak termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas akademik, dorongan berprestasi rendah, kurang persisten terhadap tugas dan memiliki orientasi tujuan yang tidak jelas.

### 3. Faktor Lainnya

Pada faktor-faktor lainnya terdapat tujuh faktor yang melatarbelakangi dilakukannya prokrastinasi akademik, yaitu:

1. Sukar membuat keputusan

Mereka yang mengalami kesulitan dalam membuat keputusan akan membiarkan proses pengambilan keputusan selama mungkin. Berhadapan dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan terkadang juga membuat individu tidak mampu memutuskan prioritas mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Selain itu juga adanya kebingungan dalam menentukan tugas yang dianggap tepat bagi penyelesaian tugas. Hal ini mengakibatkan usaha untuk menyelesaikan tugas menjadi tertunda.

2. Sikap pemberontakan

Ketika seseorang merasa tidak memiliki kekuatan, mereka bertingkah laku seolah-olah memiliki kendali atas segala sesuatu dengan melakukan perlawanan terhadap aturan atau kontrol. Biasanya individu ini merupakan seseorang yang tidak suka bila harus mengerjakan tugas-tugas atau hal-hal yang diperintahkan oleh orang lain kepadanya, terutama apabila dalam penyelesaian tugas tersebut ia harus tunduk terhadap batas waktu yang mengikatnya.

3. Suka pada resiko tinggi

Pada prokrastinator, ketika memiliki banyak waktu dalam menyelesaikan tugasnya bukan berarti ia dapat menyelesaikan tugas secara optimal. Justru waktu yang panjang membuat pikiran menjadi sulit konsentrasi. Menurut prokrastinator, waktu yang pendek membuatnya merasa tertantang untuk mengerjakan tugas karena harus berpacu dengan waktu yang terbatas.

#### 4. Tidak dapat mengatur waktu dan beban

Kecenderungan pada seseorang yang merasa mendapatkan terlalu banyak tugas, sehingga kesulitan dalam membagi waktu. Seorang prokrastinator tidak mampu menangani situasi seperti ini sehingga dia melakukan penundaan. Pada umumnya prokrastinasi dapat dikatakan terwujud sebagai bentuk ketidakmampuan individu untuk melaksanakan manajemen waktu.

#### 5. Tidak asertif

Merupakan suatu ketidakmampuan untuk mengungkapkan ide atau kebenaran ketika menemukan sesuatu yang dianggap salah. Prokrastinasi akan dilakukan ketika harus menghadap dosen untuk berdiskusi mengenai tugas, atau menyanggah pendapat teman ketika berdiskusi di dalam kelas. Faktor ini berkaitan dengan apakah seorang individu mampu atau tidak untuk menyatakan setiap kebutuhan yang ada dalam pengerjaan sebuah tugas. Misalnya, apakah ia mampu mencari dan meminta informasi yang dibutuhkan dari orang lain ketika berhadapan dengan kesulitan dalam pengerjaan tugas. Jika ia mampu, pengerjaan tugas tersebut akan berlanjut. Sebaliknya, jika ia tidak mampu maka pengerjaan tugas akan tertunda atau bahkan tidak dimulai sama sekali sehingga tugas yang datang akan terus menumpuk.

#### 6. Tidak mandiri dan perlu bantuan

Faktor ini menggambarkan suatu bentuk ketergantungan pada orang lain dalam menghadapi kondisi yang berhubungan dengan tugas. Selalu ada ketergantungan pada orang lain dalam situasi yang membutuhkan tenggat waktu, agar mereka dapat mengatasi tekanan yang dihadapi. Seorang individu melakukan prokrastinasi karena ia merasa tidak percaya diri untuk mengerjakan tugasnya sendiri dan membutuhkan banyak bantuan orang lain. Dalam proses pengerjaan tugasnya, lebih baik baginya untuk mengandalkan bantuan orang lain daripada mengerjakan tugas-tugas

tersebut dengan kemampuannya sendiri, sehingga pengerjaan tugas ditunda karena harus menunggu sampai ada orang lain yang membantunya.

#### 7. Pengaruh teman sebaya

Adanya pengaruh teman untuk menunda mengerjakan tugas dan melakukan hal-hal lain yang dianggap lebih menyenangkan. Pengaruh teman sebaya lebih terkait dengan karakteristik remaja yang cenderung tidak ingin berbeda dengan kelompok teman sebayanya. Ketika kelompok teman sebaya bersikap negatif terhadap kegiatan akademik, seringkali remaja akan mengorbankan kegiatan akademiknya demi mempertahankan posisinya dalam kelompok tersebut.

### C. Hubungan Prokrastinasi Terhadap Stres Kerja

Hampir setiap orang mengalami stres terkait pekerjaan pada tempat kerja. Menurut Bill dan Newman (Bethan dan Newman, 1998 studi dalam Luthans), stress kerja ialah suatu keadaan yang timbul dari hubungan antar individu dengan pekerjaannya, ketidak tepatan karakteristik menjadi ketidak jelasan tugas dalam perusahaan

Menurut Kahn *et al.* (Dalam Cooper, 2003), stres kerja adalah proses yang kompleks, beragam dan dinamis di mana stresor, pandangan stres itu sendiri, respons berumur pendek, efek kesehatan dan variabel saling terkait. Sayli (dalam Rice, 1992) mengemukakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber reaksi individu atau stres kerja yang berupa gejala fisik, psikologis dan perilaku.

Terry B dan John N mengemukakan bahwa gejala stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu gejala psikologis, seperti: alergi emosi dan hiperaktif, perasaan tertekan, marah dan kesal, cemas, tegang, bingung dan sensitif, perasaan tertekan, komunikasi. Mengurangi efisiensi, penarikan diri dan depresi, merasa kesepian dan terasing, bosan dan tidak puas dengan pekerjaan, kelelahan mental dan penurunan kecerdasan, kurangnya perhatian, hilangnya spontanitas dan kreativitas, serta penurunan harga diri. Gejala fisiologis sedang contoh: peningkatan detak jantung dan tekanan darah, peningkatan adrenalin dan tidak ada adrenalin, gangguan pencernaan (misalnya, gangguan perut), mudah cedera, kelelahan fisik, kematian, gangguan kardiovaskular, masalah pernapasan, peningkatan keringat, gangguan kulit, sakit kepala, pusing, kanker, otot tegang, sulit tidur (sudah untuk tidur, kebanyakan tidur). Dan juga gejala perilaku contoh: penundaan atau menghindari pekerjaan atau tugas, peningkatan konsumsi alkohol dan keracunan, perilaku sabotase, peningkatan ketidakhadiran, perilaku makan yang tidak normal (terlalu banyak atau tidak), kehilangan nafsu makan dan berat badan menurun secara tidak wajar, peningkatan risiko tinggi, seperti perjudian, cenderung untuk mengakhiri hidup, peningkatan agresivitas, kejahatan dan pencurian, kualitas hubungan pribadi dengan keluarga serta teman mengalami penurunan, serta kinerja dan produktivitas menurun.

Beberapa faktor yang dapat membuat pekerja stres dalam bekerja, ungkapinya (Rice, 1992), terdapat Sebagian faktor yang menjadi pemicu stress dalam berkerja, contohnya yaitu kondisi kerja, seperti keputusan orang, keadaan fisik yang tidak aman, waktu dalam berkerja, pembaruan teknologi (*technostress*), beban kerja yang kurang (*underload*), serta beban kerja yang berlebih (*workload*).

Seringkali kelebihan beban kerja disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang selalu terlambat dan kurang pandai untuk membagi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, kadang karyawan menunda pekerjaannya disebabkan oleh pekerjaan yang cukup mudah atau sedikit (Bernard, 1992). Umumnya karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaannya dapat merasa terbebani dengan tugas yang menumpuk dan dilerjar oleh deadline tugas yang segera diselesaika dan tujuan yang wajib dicapai, walaupun pekrjaannya tertunda akan membuat stress dalam bekerja. Lebih lanjut, karyawan yang melakukan Tindakan penundaan juga memiliki tingkat kecemasan, depresi, dan tingkat cemas yang tinggi dari pada karyawan yang tidak melakukan penundaan, sehingga tidak heran jika mereka yang menunda-nunda juga memiliki tingkat stres dan persepsi kesehatan yang lebih tinggi. tugas (Tice and Baumeister, 1997).

Prokrastinasi, ataupun menunda-nunda, adalah kecenderungan untuk menunda awal atau akhir kinerja secara keseluruhan untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna sehingga produktivitas terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat waktu, dan sering terlambat untuk rapat (Solomon & Rothblum, 1984). Steel (2004) menyatakan prokrastinasi ialah Tindakan menunda pekerjaan yang dikerjakan secara disengaja, dan dapat mengakibatkan hasil yang kurang optimal. Ferrari, Johnson, dan Mc.Cown (19770 menambahkan bahwa prokrastinasi ialah penundaan kegiatan yang dilakuakn oleh seseorang Ketika melakukan suatu yang menimbulkan perasaan tidak menyenangkan.

Bernard (1991) mengemukakan bahwa alasan mengapa seseorang menunda-nunda, diantaranya:

Alasan pertama adalah kemampuannya untuk melakukan tugas tidak dapat ditoleransi dengan baik (toleransi ketidaknyamanan). Saat dihadapkan pada pekerjaan yang membosankan atau sulit diselesaikan, ada orang yang sangat stres sedangkan yang lain tidak terlalu stres. Orang yang memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap ketidaknyamanan mudah mengalami frustrasi dibandingkan orang lain ketika dihadapkan pada stressor yang sama yang disebut oleh Bernard (1992) sebagai perasaan sensitif. Orang yang sensitif ini terbiasa menghindari dan mundur dari tugas yang menurut mereka membuat frustrasi.

Alasan kedua adalah mencari kesenangan. Pencari kesenangan menolak untuk mengorbankan kesenangan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, meskipun itu penting. Alasan kelima adalah ketidakteraturan waktu. Unit mungkin menunda pekerjaan mereka karena mereka tidak punya cukup waktu untuk itu, tetapi itu juga bisa disebabkan oleh membuang-buang waktu terlalu banyak karena ketidak teraturan lingkungan secara sia-sia. Ketidak aturan lingkungan dan kebisingan lingkungan dapat menjadi penyebab untuk focus pada satu tujuan, yang dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan. Ketidak aturan dalam penyimpanan dokumen tugas juga dapat mencegah seseorang menyelesaikan tugasnya dengan cepat.

Alasan ketiga adalah kurangnya pemahaman tentang tugas (pendekatan tugas yang buruk). Jika individu tidak kurang mengerti untuk memulai atau mengakhiri pekerjaannya yang ditugaskan, hal itu dapat menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan tugas. Kemudian terdapat kurangnya *assertiveness* (kurangnya ketegasan) yaitu orang yang merasa sulit untuk mengatakan 'tidak' atau merasa kurang enak untuk menolak permintaan lainnya, padahal sebenarnya mereka tidak mempunyai waktu yang cukup dalam mengajukan permintaan pekerjaan tersebut karena harus mengerjakan pekerjaan lain. itu dapat menyulitkan seseorang untuk mengatur waktu mereka, dan harus meninggalkan pekerjaan tetap yang seharusnya segera diselesaikan.

Alasan keempat yaitu kekerasan terhadap orang lain (permusuhan terhadap orang lain). Penundaan juga bisa diakibatkan oleh kemarahan seseorang terhadap orang lain. Kemarahan bisa berbentuk menolak bekerja sama dengan seseorang atau menunda tugas yang dibicarakan dan diharapkan, yang mengakibatkan stres dan kelelahan. Stres dan kelelahan ini seringkali membuat orang cenderung menunda tugasnya.

Bernard (1992) menyatakan yang telah dipaparkan merupakan hal hal yang menyebabkan seseorang dapat melakukan penundaan untuk menjalankan tugasnya, seringkali tugas yang karyawan kerjakan tidak selesai tepat waktu dan karyawan terburu-buru untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sempurna. (Flett, Blankstein, dan Martin; Melia-Gordon dan Pychyl; Tice dan Baumeister (dalam Sirois, 2004)) menambahkan bahwa penundaan juga dapat meningkatkan stres karyawan. Djamarah (2002) menemukan bahwa banyak orang mengalami kecemasan akibat penundaan, seperti kurang tidur, duduk gelisah, berjalan terburu-buru, istirahat tanpa sepenuhnya menyenangkan.

#### **D. Telaah Teks Psikologi Dan Islam**

##### **1. Teks Psikologi Stres kerja**

###### **a. Sampel Teks Psikologi Tentang Stres Kerja**

Stres menurut Gibson dkk (2011: 339) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

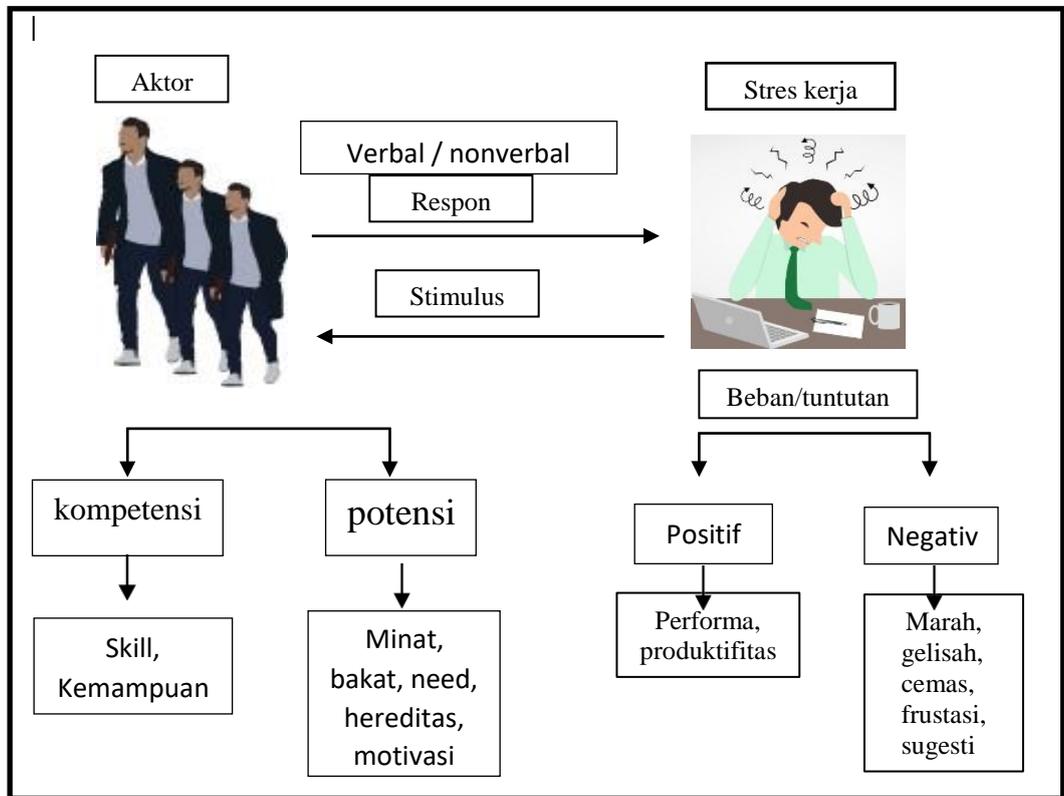
Hans Selye seorang tokoh yang pertama kali mengemukakan konsep stres kerja dengan pendekatan biologi pada tahun 1930-an, stres kerja dipandang sebagai suatu sindrom adaptasi umum yang ditampilkan organisme dalam menghadapi tuntutan atau tantangan. Tuntutan dan tantangan yang dihadapi dapat mengakibatkan respon yang positif (eustres kerja) maupun mengakibatkan respon yang negatif (distres kerja). (Gibson dkk, 2011: 204).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Luthans, 2006: 441).

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015: 247).

Stres kerja merupakan interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Sampai pada batas tertentu, bekerja dengan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir, dan pertimbangan yang baik. Namun jika seorang karyawan menjadi ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi, maka kinerjanya menjadi rendah.

b. Bagan Konsep Pola Teks Psikologi Tentang Stres Kerja



Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Tentang Stres Kerja

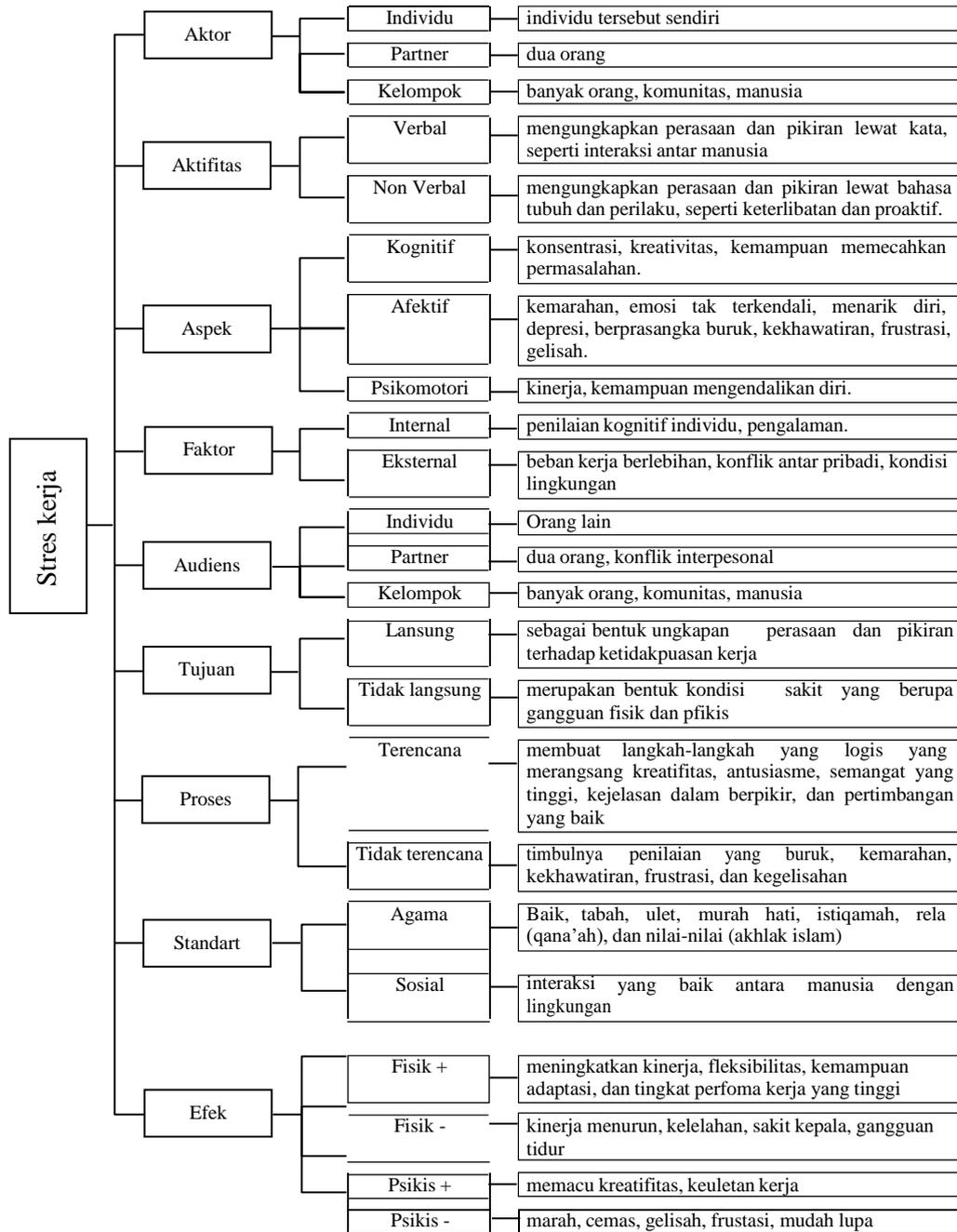
c. Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Stres Kerja

Tabel 2.1 Analisa Komponen Tentang Stres Kerja

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor	Individu	individu tersebut sendiri
		Partner	dua orang
		Kelompok	banyak orang, komunitas, manusia
2.	Aktifitas	Verbal	mengungkapkan perasaan dan pikiran lewat kata, seperti interaksi antar manusia
		Non Verbal	mengungkapkan perasaan dan pikiran lewat bahasa tubuh dan perilaku, seperti keterlibatan dan proaktif.
3.	Aspek	Kognitif	konsentrasi, kreativitas, kemampuan memecahkan permasalahan.
		Afektif	kemarahan, emosi tak terkendali, menarik diri, depresi, berprasangka buruk,

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
			kekhawatiran, frustrasi, gelisah.
		Psikomotori	kinerja, kemampuan mengendalikan diri.
4.	Faktor	Internal	penilaian kognitif individu, pengalaman.
		Eksternal	beban kerja berlebihan, konflik antar pribadi, kondisi lingkungan
5.	Audien	Individu	Orang lain
		Partner	dua orang, konflik interpersonal
		Kelompok	banyak orang, komunitas, manusia
6.	Tujuan	Lansung	sebagai bentuk ungkapan perasaan dan pikiran terhadap ketidakpuasan kerja
		Tidak langsung	merupakan bentuk kondisi sakit yang berupa gangguan fisik dan psikis
7.	Proses	Terencana	membuat langkah-langkah yang logis yang merangsang kreatifitas, antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir, dan pertimbangan yang baik
		Tidak terencana	timbulnya penilaian yang buruk, kemarahan, kekhawatiran, frustrasi, dan kegelisahan
8	Standart norma	Agama	Baik, tabah, ulet, murah hati, istiqamah, rela ( <i>qana'ah</i> ), dan nilai-nilai (akhlak islam)
		Sosial	interaksi yang baik antara manusia dengan lingkungan
9.	Efek	Fisik +	meningkatkan kinerja, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat perfoma kerja yang tinggi
		Fisik -	kinerja menurun, kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur
		Psikis +	memacu kreatifitas, keuletan kerja
		Psikis -	marah, cemas, gelisah, frustasi, mudah lupa

d. Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Stres Kerja



Gambar 2.2 Peta Konsep Teks Psikologi Tentang Stres Kerja

e. Rumusan Konseptual Teks Psikologi Tentang Stres Kerja Sebagai Simpulan.

1) General

Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

2) Partikular

Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, beban pikiran, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi

Berdasarkan simpulan di atas, kata kunci dari stress kerja dalam perspektif psikologi adalah kemarahan, beban pikiran, permusuhan, kejengkelan, kebosanan, kelelahan, kepenatan dan tidak berdaya. Sedangkan kata kunci stress kerja dalam perspektif islam dapat diwakili dengan kata *hammala* (membebani), *madghut*

(tertekan), *malal* (kebosanan) dan *iirhaq* (kepenatan/kelelahan yang luar biasa).

Berdasarkan beberapa kata kunci tersebut, peneliti membentuk sebuah tabel untuk dapat memaknai arti kata-kata tersebut.

Tabel 2.2 Kata Kunci Stres Kerja dalam Islam

No.	Kata kunci	Makna	Antonim	Makna
1.	حَمَلٌ	Membebani	وسعت	Melapangkan
2.	مضغوط	Tertekan	مبتهج	Ceria
3.	مملال	Kebosanan	متحمس	Antusias
4.	إِرْهَاقٌ	Kepenatan/kelelahan yang luar biasa	نضارة	Kesegaran
5.	كَسَبٌ	Mengusahakan	تَعَدُّدٌ	Membiasakan
6.	بَايَسٌ	Mengerjakan	أَجَّجٌ	Menunda
7.	فَعَّلَ	Melakukan	أَنَا	Membiarkan
8.	إِنْتَقَى	Bergerak	أَجَّجٌ	Menunda
9.	تَقَدَّمَ	Berproses	أَقْبَلَ	Berhenti
10.	تَحَرَّكَ	Bertindak	سَأَلَ	Pasif

## 1. Teks Al Qur'an

### a. Sampel Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

Stres dan depresi sudah dianggap sebagai penyakit zaman kita. Tidak hanya berbahaya secara kejiwaan, tapi juga mewujud dalam berbagai kerusakan tubuh. Gangguan umum yang terkait dengan stres dan depresi adalah beberapa bentuk penyakit kejiwaan, ketergantungan pada obat terlarang, gangguan tidur, gangguan pada kulit dan perut,

tekanan darah, pilek dan migrain (sakit kepala berdenyut yang terjadi pada salah satu sisi kepala dan umumnya disertai mual dan gangguan penglihatan).



sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Q.S. Al-Baqarah: 286, Depag, RI 2008).

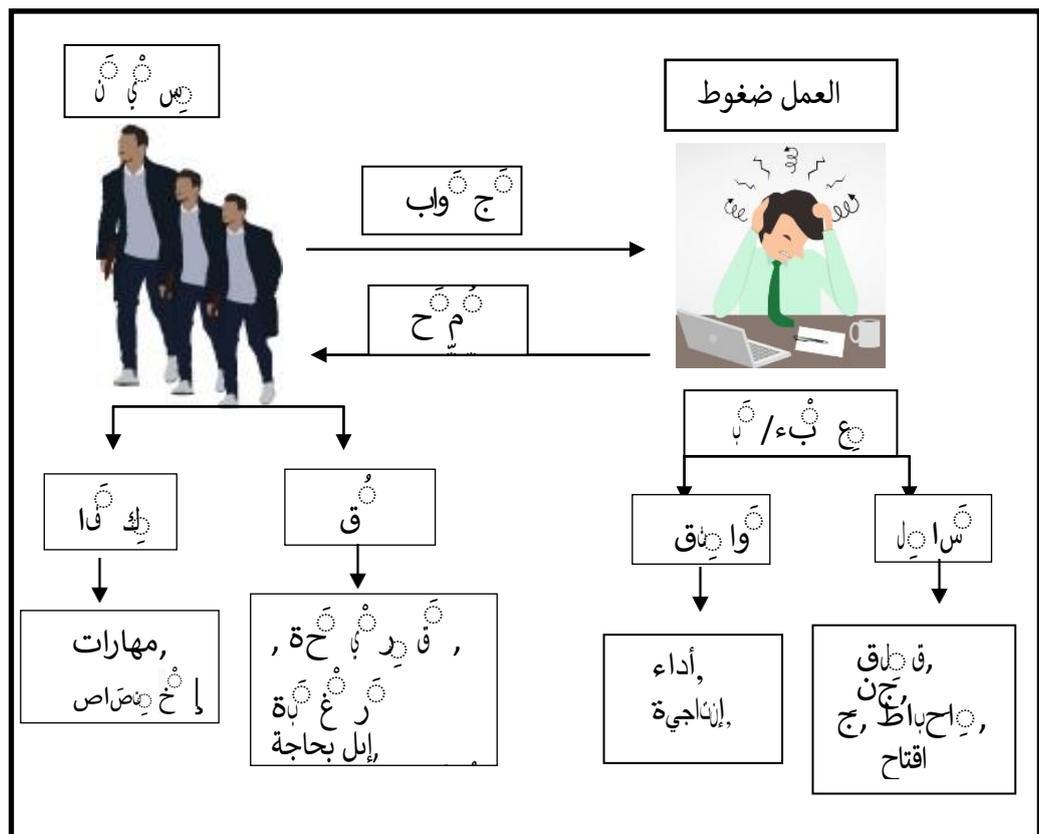
Tabel 2.3 Analisis Ma'anil Mufrodat Surat Al-Baqarah: 286

No.	Teks	Makna	Sinonim	Antonim	komponen	Aspek psikologis
1.	بِئْسَ الْكِفْلُ	membebani	حَمَلٌ	وسعت	Tuntutan	Overload
2.	لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ	Allah	رَبِّ	مخلوق	Norma	Agama
3.	فَوَيْلٌ لِلنَّاسِ مِنَ الْغَيْظِ إِذْ يَأْتِي الشُّرَاطِينَ	Seseorang	الذبي	الشُّرَاطِينَ	Aktor	Individu
4.	يَعْمَلُونَ كَبْتًا	kesanggupannya	وُدرة	الناغيب	Aspek	Kognitif, afektif, psikomotorik
5.	لَيْسَ بَأْسًا	usaha	مجهود	السرلية	Aspek	Verbal atau non verbal
6.	رَبِّ الْوَالِدِينَ	Allah	رَبِّ	مخلوق	Norma	Agama
7.	نُؤَاذِنُ الْبُذِينَ	Engkau hukum kami	عذاب	هدية	Audien	tuntutan
8.	نَسِينَا	kami lupa	نسيت	يُنذِر	Proses	Tidak terencana
9.	أَطَّأْنَا	kami bersalah	مذنب	صحح	Aspek	Kognitif afektif, psikomotorik
10.	نُحِمْصَلًا	Engkau bebaskan	حَمَلٌ	وسعت	audien	Tuntutan berlebihan
11.	عَلَانًا	atas kami	الذبي	الشُّرَاطِينَ	Aktor	Komunitas
12.	إِصْرًا	yang berat	حَمَلٌ	وسعت	Audien	

13.	حَمَّ لَهُ هُ	Engkau bebaskan	حَمَّ لَهُ	وسعت	Audien	Tuntutan berlebihan
14.	أَلَّ ذِينَ مِنَ وَأَبِي	kepada orang-orang sebelum kami	مزاقق	المسلم	Audien	Komunitas
15.	نُحِّمُ لَنَا	Engkau pikulkan pada kami	حَمَّ لَهُ	وسعت	Audien	Beban kerja berlebihan
16.	طَائِرَةٌ	sanggup	ؤدرة	الذغوب	Faktor	Internal
17.	وَأَعْفُ	maafkan	سامحن ي	عذاب	Norma	Agama
18.	تَغْفِرُ وَأَوْ	ampuni	سامحن ي	عذاب	Norma	agama
19.	وَأَوْ رَحْمَتِ مِنَ	rahmatilah	سامحن ي	عذاب	Norma	Agama

21.	مَوْلَانَا	penolong kami	مَوْلَانَا	مخلوق	Norma	Agama
22.	تَوَلَّوْا	tolonglah	سَاعِد	دَع	Norma	Agama
23.	أَكْفَرِي	orang-orang kafir	مِنَافِق	الْمُسْلِم	Norma	Agama

b. Pola Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja



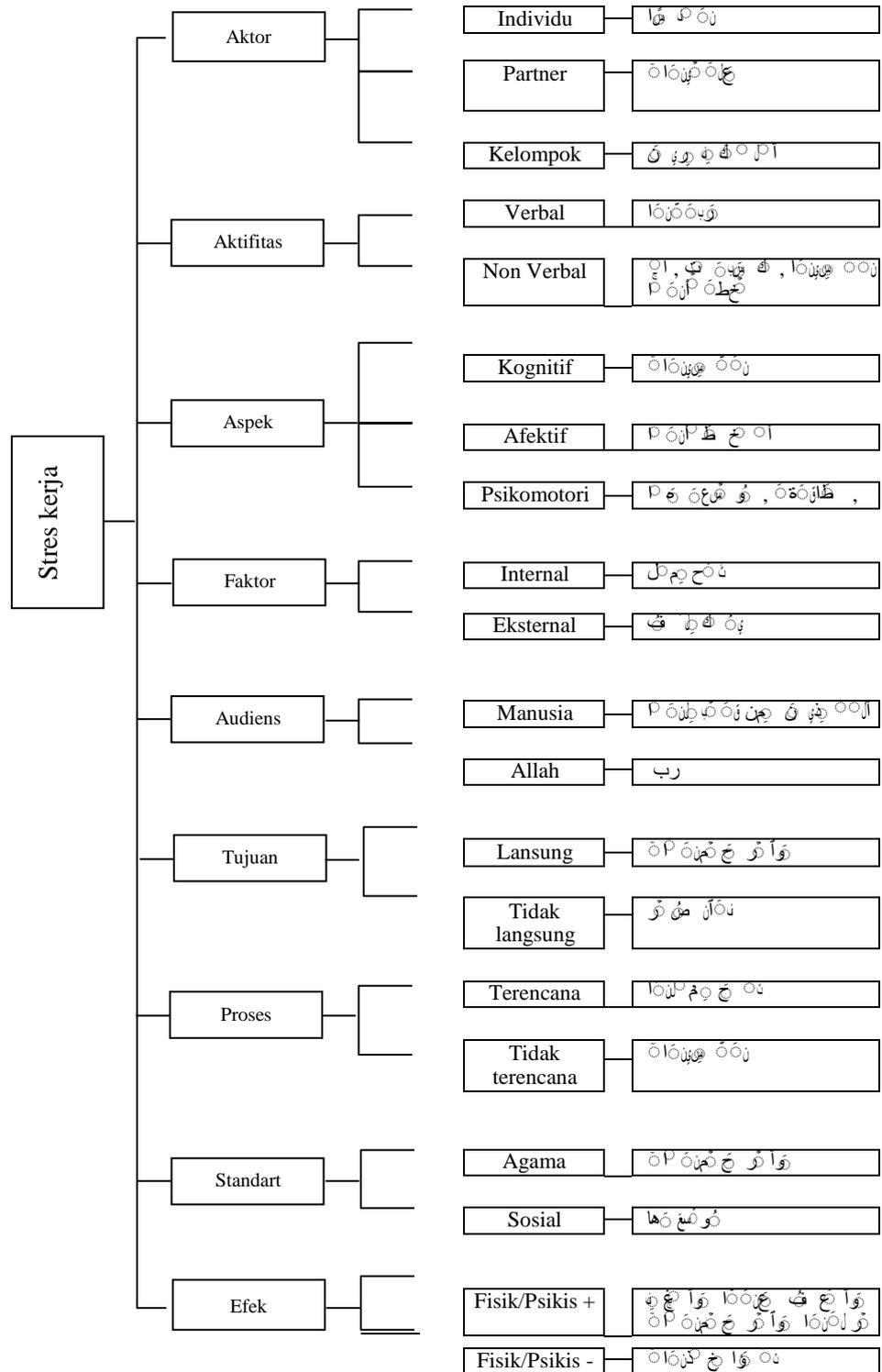
Gambar 2.3 Pola Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

## c. Komponen Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

Tabel 2.3 Analisa Komponen Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

No.	Komponen	Kategori	Deskripsi
1.	Aktor (ناعل)	Individu	نَنَسْرَا
		Partner	كَلَا مَوْرَا
		Kelompok	أَلَّ كُفْرُونَ
2.	Aktifitas (العمل)	Verbal	رَبَّوْنَا
		Non Verbal	رَبَّوْنَا, كَسَبْنَا, أَتَّحَّ طَافًا
3.	Aspek (حصال)	Kognitif	رَبَّوْنَا
		Afektif	أَتَّحَّطَافًا
		Psikomotori	, طَانَا, وَسَعَا
4.	Proses	Terencana	نُحَا مَلْنَا
		Tidak terencana	رَبَّوْنَا
5.	Faktor (اسباب)	Internal	نُحَا مَلْنَا
		Eksternal	بُفَا
6.	Audien (مخاطب)	Manusia	أَلَّ مَن نَّافَا
		Allah	رب
7.	Tujuan (المقصود)	Lansung	رَوَا رَحَمَافَا
		Tidak langsung	نَا نَا
8.	Standart norma (سنة)	Agama	رَوَا رَحَمَافَا
		Sosial	نُحَا مَلْنَا
9.	Efek (عاقبة)	Fisik / Psikis +	رَوَا رَحَمَافَا وَأَعَفَا رَوَا رَحَمَافَا
		Fisik / Psikis -	نُحَا مَلْنَا

d. Peta Konsep Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja



Gambar 2.4 Peta Konsep Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

## e. Tabulasi dan Inventarisasi Ayat Al Qur'an Tentang Stres Kerja

Tabel 2.4 Inventarisasi Ayat Al Qur'an Tentang Stres Kerja

No.	Term	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1.	Aktor	هَلَّا، نَسَا	manusia, Allah	Individu, Partner	2:72, 4:4, 6:152, 6:158, 7:42, 18:74, 20:40, 23:62, 28:33, 63:11, 65:7	10
2.	Aktifitas	كَسَبًا، تَمَّ كَسَبًا، تَمَّ	kebajikan (yang dikerjakan), kejahatan (yang dikerjakan)	Penyebab terjadinya	2:134, 2:141, 2:225, 2:281, 3:25, 3:161, 6:70, 6:158, 13:33, 14:51, 30:41, 40:17, 42:30, 45:22, 74:38	15
3.	Aspek	إِن رَّوَيْتَ إِتَا، أَخْطَأَ آتَا	Lupa, salah	Aspek kognitif, afektif dan psikomotori	2:44, 2:237, 2:282, 2:286, 32 : 14	5
4.	Proses	يُ كَلْفُ	Beban	Bentuk nyata	65 : 7	1
5.	Faktor	زَبْرًا	bebaskan	Perasaan dari dalam diri individu	6 : 156	1
6.	Standart	رَبَّنَا	Ya Allah	Agama	34:19, 60:5, 35:34, 2:128, 2:129, 2:200, 2:201, 2:250, 3:8, 4:75, 5:114, 6:128, 7:23, 10:85	14
7.	Audien	رَبَّنَا أَلَّا	Orang kami sebelum	Group, komunitas	9:91, 6:125, 10:100, 9:92, 2:59, 16:124, 3:72, 5:93,	14

No.	Term	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
					6:69, 9:93, 10:33, 16:99, 28:5, 40: 5	
8.	Tujuan	وَأَعْفُ غَرَآ وَأَبْغِ لِرَبِّ وَأَرْحَمْ صِرَآ	Maafkan, ampunilah, rahmatilah	Perlakuan sebagai coping	66:8, 60:5, 7:155, 23:109	4
9.	Efek	هَؤُلَا خ تَنْزِلَا	Engkau hukum kami	Efek negatif	2:286	1

#### f. Simpulan Teks Al Qur'an Tentang Stres Kerja

##### 1) General

Stres kerja secara islami merupakan keadaan dimana individu (شَخْصٌ) yang mengalami ketegangan (شَوْوٍ بَقٍ) karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, baik dari diri individu (شَخْصٌ) sendiri maupun dari lingkungan. Selain itu kurang adanya pendekatan diri pada Allah SWT, yang mana Allah telah menjanjikan sesuatu yang lebih dari apa yang menyebabkan diri individu mengalami stress (عَصْبِي ضَغْطٍ). Maka dari itu, kita harusnya bisa menjalani semua cobaan tanpa adanya stress (ضَغْطٍ) ataupun depresi (عَصْبِي) yang berlebihan. Keengganan orang-orang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus menerus menderita perasaan (سَاسٌ حِاِحٌ) yang tidak nyaman, khawatir dan stres. Akibatnya, mereka akan terkena berbagai ragam penyakit kejiwaan (رُورُوجٍ بَّوَّةٍ) yang mewujud pada keadaan raga mereka sesuai dengan firmanNya.

## 2) Partikular

Keengganan orang-orang jauh dari agama untuk taat kepada Allah menyebabkan mereka terus menerus menderita perasaan yang tidak nyaman, khawatir (خِافٍ) dan stress (عصَب).

(ضَغْط)

Akibatnya, mereka akan terkena berbagai ragam penyakit kejiwaan (رُوحَانِيَّة) yang mewujud pada keadaan raga mereka. Tubuh mereka lebih cepat mengalami kerusakan, mengalami penuaan yang cepat

dan lemah. Sebaliknya orang-orang yang beriman sehat secara jasmani dan rohani. Mereka tidak akan merasakan stress (ضَغْط)

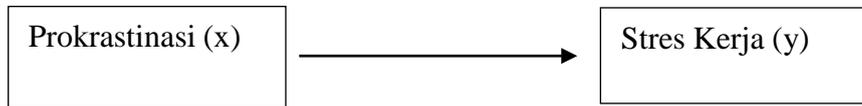
(عصَب), atau berkecil hati dan jasmani mereka senantiasa dalam keadaan prima dan sehat. Pengaruh baik akibat ketundukan mereka, tawakkal mereka kepada Allah dan kepribadian kokoh mereka serta kemampuan melihat kebaikan dalam segala hal, dan ridha dengan apa yang terjadi dan juga sembari berharap akan janji-Nya, akan tercermin dalam penampilan mereka. Hal ini tentu saja juga dialami oleh mereka yang menjalani hidup sesuai ajaran Al-Qur'an dan yang benar-benar memahami agama. Tentu saja

mereka juga dapat mengalami sakit (تَوَجُّع) dan penuaan, namun

proses alamiah ini tidak disertai dengan kerusakan pada sisi kejiwaan (رُوحَانِيَّة) mereka sebagaimana yang dialami selain mereka

yang bertakwa, karena orang yang bertakwa telah sadar bahwa Allah pasti memberikan cobaan bagi semua hambaNya tapi mereka tidak pernah berpaling dari Allah.

### E. Kerangka Berfikir



### F. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

“Ada hubungan positif antara prokrastinasi dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro”.

Semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan semakin tinggi tingkat prokratinasi pada pekerja mebel Desa Sukorejo Bojonegoro. Sebaliknya semakin rendah tingkat stress kerja maka semakin rendah tingkat prokrastinasi stress kerja pada pekerja mebel Desa Sukorejo Bojonegoro.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang mengacu pada pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan menelaah bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungan antar variabel (Suryabrata, 2018).

#### **B. Definisi Variabel**

Variabel yang terlibat pada penelitian ini antara lain:

4. Variable terikat (Y) : prokrastinasi kerja
5. Variable bebas (X) : stres kerja

#### **C. Definisi Operasional**

##### 1. Prokrastinasi Kerja.

Prokrastinasi adalah suatu perilaku menunda untuk memulai maupun mengakhiri tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja mebel yang berada di Desa Sukorejo Kabupaten Bojonegoro secara sengaja dan berulang-ulang, dengan mengerjakan aktivitas lain yang lebih menyenangkan tetapi tidak mendukung yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kelambanan dalam mengerjakan tugas. Tinggi rendahnya tingkat prokrastinasi akan diungkap menggunakan skala prokrastinasi yang akan disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek prokrastinasi yang dikemukakan oleh Ferrari yaitu penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan antara rencana dan kinerja actual, dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

## 2. Stres Kerja

Stress kerja adalah ketidak mampuan seseorang untuk menangani suatu masalah yang akan dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, pada suatu saat mempengaruhi fisik manusia tersebut. Pengukuran stress kerja pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan dimensi dari stress kerja yaitu gejala fisik, gejala, psikologis dan gejala perilaku.

### **D. Populasi Dan Sampel**

#### a. Populasi

Masalah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Populasi adalah suatu benda uji, gejala atau peristiwa yang terdiri dari semua orang yang fakta-fakta yang diperoleh dari sampel penelitian akan digeneralisasikan (Hadi, 2002).

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut.

Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan yang berkerja tempat usaha industri mebel yang berada di Desa Sukorejo Kabupaten Bojonegoro.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2018) ukuran sampel yang sesuai / ideal adalah 10 % dari populasi. Jika anggota populasi 100 orang maka sampel

yang terdiri 100 orang dianggap sudah cukup memadai, namun jika populasi dibawah 100 orang maka dapat diambil keseluruhan.

Jumlah populasi karyawan pada perusahaan mebel pada Desa Sukorejo Bojonegoro dibawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk dalam kategori sensus atau sampling yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua populasi secara keseluruhan pekerja yang berada di Desa Sekorejo Bojonegoro yang berjumlah 70 orang pekerja yang pada bidang pengolahan mebel.

Tabel 3.1

Distribusi unit sampel penelitian

No.	Perusahaan mebel	Unit populasi	Unit sampel
1.	Mebel Jati Ukir	24	24
2.	UD. Berkah Jaya	18	18
3.	Pk. Solikhin Mebel	15	15
4.	Mandiri Furniture	13	13
Jumlah		70	70

### c. Metode pengambilan sampel

Metode pengambilan data merupakan Langkah paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah menghasilkan data. Menurut Sugiyono, mengumpulkan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Maka teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability*. Teknik *nonprobability* sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018).

Teknik *nonprobability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu metode pengambilan data yang mengambil semua populasi karyawan untuk dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakukan apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang (Supriyanto and Machfudz, 2010).

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Sugiyono (2018:199) beranggapan bahwa menggunakan metode kuisisioner adalah metode dengan mengumpulkan data yang berfungsi dalam pengumpulan berbagai macam data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018: 142). Peneliti melakukan wawancara yaitu dilakukan pada saat survei awal.
2. Dokumentasi, peneliti akan melakukan teknik pengumpulan data atau dokumentasi serta menyiapkan beberapa caratan-catatan mengenai subyek yang akan diteliti guna mendapatkan data penelitian melalui kuisisioner yang akan dikirim kepada responden.
3. Angket/Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2018: 142). Tingkatan yang dipilih peneliti dalam skala likert yakni SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

### **F. Instrumen Penelitian**

Metode kuesioner adalah studi tentang suatu masalah yang secara umum menyangkut kepentingan umum (masyarakat) dan dilakukan dengan mengirimkan daftar pertanyaan berupa formulir tertulis yang dikirimkan ke sejumlah entitas untuk mendapatkan jawaban atau jawaban tertulis secara lengkap.

Untuk mengukur penundaan kerja karyawan, peneliti mengembangkan skala sikap yang dimodifikasi model likert (metode ringkasan skala nilai) yang dimodifikasi. Bentuk angket dalam penelitian ini adalah seleksi dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1 sedangkan bentuk kuesioner prokrastinasi karyawan dalam penelitian ini adalah pemilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan ilmuwan untuk mendapatkan data yang mereka butuhkan untuk penelitian mereka. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, evaluasi didasarkan pada pernyataan positif berikut:

#### A. Angket stres kerja

Angket stres kerja ini Peneliti susun berdasarkan pada gejala-gejala yang diungkapkan oleh Robbin dan Terry B John N. Adapun gejala-gejala tersebut adalah gejala Psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku (Susilo, 2007).

Tabel 3.2  
Blue print angket stress kerja

No.	Factor	No. item	jumlah
1	Psikologis	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12
2	Fisiologis	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	14
3	Perilaku	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	14

## B. Angket prokrastinasi kerja

Angket prokrastinasi kerja disini mengacu pada sifat-sifat suka menunda-nunda. Menurut Ferrari et al., prokrastinasi adalah suatu tindakan untuk menunda yang dapat terwujud dari beberapa indikator dalam bentuk penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi (Ferrari *et al.*, 1995). Ciri-ciri ini termasuk penundaan atau pengabaian tugas, melibatkan emosi yang tidak menyenangkan seperti perasaan takut dan bersalah, dan adanya pemikiran irasional seperti perfeksionisme dan ketakutan akan kegagalan (Umar, 2020).

Tabel 3.3

### Blue Print Angket Prokrastinasi Kerja

No	Factor	No. item	Jumlah
1	Penundaan atau meninggalkan tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12
2	Emosi yang tidak menyenangkan	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	12
3	Pikiran irasional	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	12

## G. Reliabilitas dan validitas

### 1. Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau reliabilitas hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal tersebut ditunjukkan dengan konsistensi hasil yang diperoleh responden yang diukur dengan alat yang sama. Reliabilitas dinyatakan sebagai koefisien antara 0,000 dan 1,00. Semakin tinggi faktor mendekati 1,00 berarti semakin reliabilitas alat ukur tersebut. Sedangkan reliabilitas alat ukur yang rendah ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas yang mendekati 0,000.

Rumus uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan

Analisa

Alpha

Rumusnya:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2 j}{s^2 x} \right]$$

**Keterangan:**

$\alpha$  = koefisien Reliabilitas Alpha

$k$  = Banyaknya Belahan

$S^2j$  = Varians Skor Belahan

$S^2x$  = Varians Skor Total

Untuk mendapatkan nilai varians rumusnya adalah:

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / N}{N}$$

Jika teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian, maka program komputer SPSS V.25 *for Windows* akan digunakan untuk pengolahan data dan perhitungan reliabilitas.

## 2. Validitas

Validitas suatu alat ukur adalah untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu memberikan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Suatu pengujian dikatakan sangat valid jika memenuhi fungsi pengukurannya atau memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengujian. Pentingnya instrumen menunjukkan

sejauh mana data yang dikumpulkan tidak berbeda dari deskripsi variabel tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti dijadikan sebagai dasar analisis sampel terapan yaitu pengujian langsung.

Rumus uji coba validitas yang digunakan adalah rumus korelasi

*Product moment* dari Karl Pearson rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N(\sum x^2) - (\sum x)^2)(N(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

**Keterangan :**

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Product moment

N = Jumlah Subyek

$\sum x$  = Jumlah Nilai Tiap Butir

$\sum y$  = Jumlah Nilai Total Butir

$\sum xy$  = Jumlah perkalian Antara Skor Butir Dengan Skor Total

$r^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Butir

$y^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Total

Jika hasil korelasi item dengan jumlah item univariat diperoleh probabilitas (P) <0,05, maka materialitas dan item dikatakan valid atau valid untuk taraf signifikansi 5%, sebaliknya jika probabilitas (P) > 0, 05, kemudian ditentukan sebagai tidak relevan dan item dalam kuesioner dianggap tidak valid atau tidak valid (Sugiyono, 2017).

## H. Teknik Analisa Data

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini dimaksudkan agar mempermudah peneliti untuk melakukan analisis dan menginterpretasikan dalam bentuk deskriptif, dimulai dari proses tabulasi data peneliti berdasarkan angket yang telah terisi kemudian dipindah dengan menggunakan *Microsoft excel* 2013 yang kemudian di dalamnya peneliti mengubah jawaban responden

yang sebelumnya skala SS, S, TS, STS menjadi angka 1-4. Dilakukan dengan memasukkan data sesuai dengan variabelnya masing-masing guna mempermudah ketika menganalisis dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25 for windows*.

Analisis data dalam penelitian ini dengan tahapan sebagai berikut:

#### 1. Analisa Data Frekuensi Subjek

Menjelaskan mengenai identitas dan data-data lain dari subjek penelitian. Data frekuensi subjek tersebut diantaranya berisi nama, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Data ini yang kemudian dilihat apakah sesuai atau tidak dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, jika tidak sesuai maka hasil responden tersebut tidak digunakan.

#### 2. Analisa Deskriptif Data

Analisa deskriptif data digunakan untuk mengkategorikan dan mengukur prokrastinasi kerja dan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro. Uji deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan hasil penelitian, analisis deskriptif penelitian ini menggunakan *Microsoft Office Excel 2013* dan *SPSS Versi 25 Microsoft for windows* sebagai alat bantu, sedangkan hasilnya yang kemudian akan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, rendah dan sedang. Data yang sudah diperoleh dianalisis dalam beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut :

- a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

X = Skor

$\sum fx$  = Jumlah frekuensi skor dalam distribusi

N = jumlah total responden

b. Mencari standar deviasi

Setelah mean atau rata-rata diketahui, maka selanjutnya adalah mencari standar deviasi dengan rumus:

$$SD = 1/6 (\sum X^{\max} - \sum X^{\min})$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

$\sum X^{\max}$  = Jumlah skor tertinggi

$\sum X^{\min}$  = Jumlah skor terendah

c. Kategorisasi

Tingkat prokrastinasi kerja dan stress kerja dapat dilihat melalui kategorisasi berikut :

Tabel 3.4

Rumus Kategorisasi

No.	Kategori	Skor
1.	Tinggi	$X > (M + 1SD)$
2.	Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
3.	Rendah	$X < (M - 1SD)$

Keterangan:

M = Mean

X = Skor

SD = Standar Deviasi

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah cara yang dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pratama (2016) menurutnya, uji normalitas adalah salah satu uji asumsi yang bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang akan diuji telah terdistribusi dengan normal. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada

penelitian kali ini, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan Variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak (Pratama, 2016). Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai Sig. pada kolom *linearity* > 0,05 maka hubungan antara dua variabel tidak linear, dan jika nilai Sig. pada kolom *linearity* < 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear. Uji ini dilakukan untuk syarat sebelum melakukan uji regresi linier atau uji lanjutan.

#### 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui korelasi antara dua variabel, akan digunakan rumus korelasi product momen. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini mengandung dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya.

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

N = Jumlah responden

x = Variable yang diperoleh tentang prokrastinasi kerja

y = Variable yang berisi tentang stres kerja

$r_{xy}$  = Korelasi product moment

Jika Teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka pengolahan data dan perhitungan akan menggunakan bantuan computer program SPSS V.25 *for Windows*.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Sukorejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Desa Sukorejo merupakan salah satu desa di Kecamatan Bojonegoro yang memiliki 2 Dusun yaitu Dusun Jambean dan Dusun Krajan, 8 Rukun Warga (RW) dan 40 Rukun Tetangga (RT). Letak koordinat Desa Sukorejo berada di 111.881240 BT / -7.167922 LS.

Adapun gambaran umum wilayah Desa Sukorejo adalah sebagai berikut.

- a. Luas wilayah : 247,437 Ha
- b. Batas wilayah
  - 1) Sebelah utara : Desa Mojokampung
  - 2) Sebelah selatan : Kelurahan Kepatihan dan Desa Pacul
  - 3) Sebelah timur : Desa Ngampel dan Desa Wedi
  - 4) Sebelah barat : Kelurahan Sumbang
- c. Peta Desa Sukorejo



Gambar 4.1 Peta Desa Sukorejo

d. Demografi penduduk

Penduduk Desa Sukorejo dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Jumlah Penduduk : 12.199 jiwa
- 2) Penduduk menurut jenis kelamin
  - a. Jumlah Laki-laki : 6.092 jiwa
  - b. Jumlah Perempuan : 6.107 jiwa
- 3) Penduduk menurut usia
  - a. 0-4 tahun : 515 jiwa
  - b. 5-9 tahun : 825 jiwa
  - c. 10-14 tahun : 1.218 jiwa
  - d. 15-19 tahun : 1.207 jiwa
  - e. 20-24 tahun : 1.108 jiwa
  - f. 25-29 tahun : 1.212 jiwa
  - g. 30-34 tahun : 903 jiwa
  - h. 35-39 tahun : 894 jiwa
  - i. 40-44 tahun : 884 jiwa
  - j. 45-49 tahun : 989 jiwa
  - k. 50-54 tahun : 885 jiwa
  - l. 55-58 tahun : 738 jiwa
  - m.  $\geq 59$  tahun : 821 jiwa

e. Fasilitas umum

- 1) Sarana peribadatan
  - a. Masjid : 2 buah
  - b. Mushola : 40 buah
- 2) Sarana pendidikan
  - a. PAUD : 2 buah
  - b. TK : 2 buah
  - c. TPQ : 2 buah
  - d. SD : 2 buah

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Desa Sukorejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli. Peneliti menyebarkan skala berupa lembar angket (daftar pertanyaan) kepada warga Desa Sukorejo yang bekerja di perusahaan mebel Desa Sukorejo, pada tanggal 25-31 Juli 2021.

## **3. Jumlah Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yaitu dari warga Desa Sukorejo yang berkerja pada industri mebel yang berada di Desa Sukorejo Kabupaten Bojonegoro dengan populasi sebanyak 70 orang. Peneliti mengambil sampel sebanyak 70 orang.

Berdasarkan data profil Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021, jumlah populasi karyawan pada perusahaan mebel pada Desa Sukorejo Bojonegoro dibawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk dalam kategori sensus atau sampling yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua populasi yaitu sebanyak 70 orang.

## **4. Prosedur Pengambilan Data**

Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan skala prokrastinasi kerja dan stress kerja pada 70 warga Desa Sukorejo yang bekerja pada industri mebel yang berada di Desa Sukorejo. Kedua skala tersebut berupa lembar angket, dimana kedua angket tersebut disebar bersamaan yaitu pada tanggal 25-31 Juli 2021. Setiap warga yang menjadi sampel penelitian ini akan diberikaan *reward* berupa pulsa.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau kurang sah berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2018).

#### a. Hasil Uji Validitas Angket Prokrastinasi Kerja

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Untuk menentukan nilai  $r$  tabel yaitu dengan melihat distribusi  $r$  tabel (lampiran 8). Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 70 orang sehingga pada  $N=70$  taraf signifikan 5% di dapat  $r$  tabel 0,235.

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji validitas untuk Angket Prokrastinasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Angket Prokrastinasi Kerja

Angket Prokrastinasi Kerja	Nomor Item	$r$ hitung	Keterangan
Penundaan atau meninggalkan tugas	1	0,663	Valid
	2	0,476	Valid
	3	0,542	Valid
	4	0,280	Valid
	5	0,422	Valid
	6	0,544	Valid
	7	0,439	Valid
	8	0,480	Valid
	9	0,387	Valid
	10	0,395	Valid
	11	0,562	Valid
	12	0,545	Valid
Emosi yang tidak	13	0,443	Valid
	14	0,307	Valid
	15	0,527	Valid

Angket Prokrastinasi Kerja	Nomor Item	r hitung	Keterangan	
menyenangkan	16	0,391	Valid	
	17	0,501	Valid	
	18	0,484	Valid	
	19	0,507	Valid	
	Emosi yang tidak menyenangkan	20	0,462	Valid
		21	0,352	Valid
		22	0,435	Valid
		23	0,338	Valid
		24	0,238	Valid
Pikiran irasional	25	0,289	Valid	
	26	0,258	Valid	
	27	0,447	Valid	
	28	0,287	Valid	
	29	0,273	Valid	
	30	0,445	Valid	
	31	0,443	Valid	
	32	0,286	Valid	
	33	0,289	Valid	
	34	0,298	Valid	
	35	0,273	Valid	
	36	0,414	Valid	

*Sumber: Hasil Uji Validitas dengan SPSS versi 25*

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrument penelitian masing-masing memiliki nilai r hitung diatas r hitung 0,235 berarti semua item Angket Prokrastinasi Kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Angket Stres Kerja

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r tabel yaitu dengan melihat distribusi r tabel (lampiran 8). Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 70 orang sehingga pada N=70 taraf signifikan 5% di dapat r tabel 0,235.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji validitas untuk Angket Stress Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas Angket Stress Kerja

Angket Stress Kerja	Nomor Item	r hitung	Keterangan
Psikologis	1	0,660	Valid
	2	0,488	Valid
	3	0,557	Valid
	4	0,416	Valid
	5	0,300	Valid
	6	0,413	Valid
	7	0,469	Valid
	8	0,372	Valid
	9	0,248	Valid
	10	0,371	Valid
	11	0,377	Valid
	12	0,249	Valid
Fisiologis	13	0,253	Valid
	14	0,248	Valid
	15	0,400	Valid
	16	0,340	Valid
	17	0,251	Valid
	18	0,323	Valid
	19	0,299	Valid
	20	0,246	Valid
	21	0,363	Valid
	22	0,266	Valid
	23	0,446	Valid
	24	0,660	Valid
	25	0,488	Valid
	26	0,557	Valid
Perilaku	27	0,511	Valid
	28	0,462	Valid
	29	0,369	Valid
	30	0,298	Valid
	31	0,357	Valid
	32	0,272	Valid
	33	0,251	Valid
	34	0,346	Valid
	35	0,251	Valid
	36	0,298	Valid
	37	0,267	Valid
	38	0,314	Valid
	39	0,369	Valid
	40	0,262	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrument penelitian masing-masing memiliki nilai r hitung diatas r tabel 0,235 berarti semua item Angket Stress Kerja dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrument penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur (Sugiyono, 2017).

Pengukuran reliabilitas (kehandalan) butir pertanyaan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program SPSS dengan fasilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  (Sugiyono, 2017).

### a. Hasil Uji Reliabilitas Angket Prokrastinasi Kerja

Tingkat reliabilitas item-item pernyataan pada Angket Prokrastinasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Angket Prokrastinasi Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,832	36

*Sumber: Hasil Uji Reliabilitas dengan SPSS versi 25*

Dari hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,832 dan nilai ini lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan Angket Prokrastinasi Kerja adalah reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Angket Stress Kerja

Tingkat reliabilitas item-item pernyataan pada Angket Stress Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Reliabilitas Angket Stress Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,805	40

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas dengan SPSS versi 25

Dari hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805 dan nilai ini lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan Angket Stress Kerja adalah reliabel.

### 3. Uji Normalitas

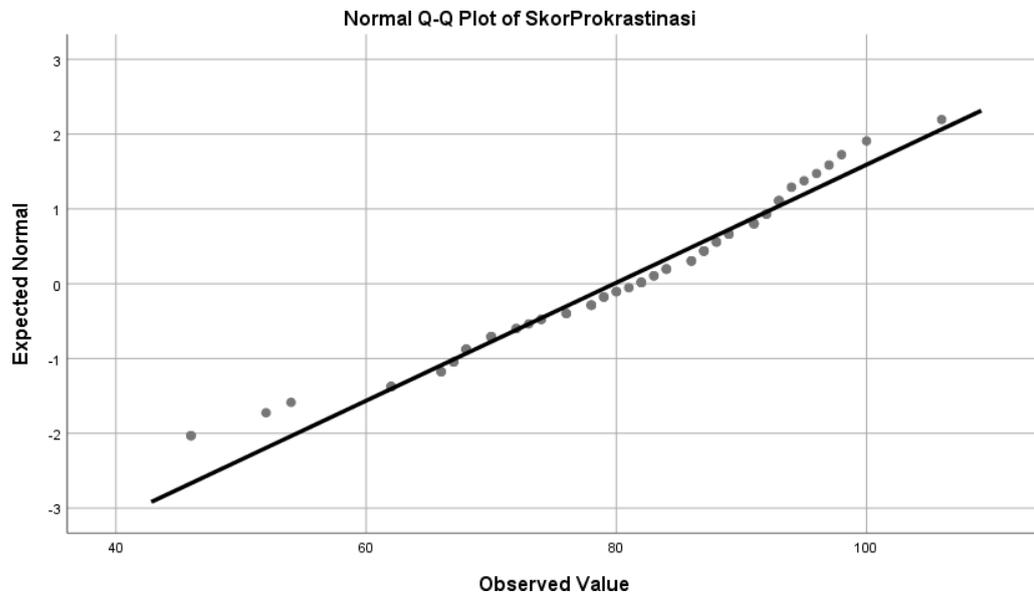
Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi yang tujuannya adalah membuktikan bahwa data yang akan diuji terdistribusi normal atau tidak (Pratama, 2016). Model korelasi dapat dibilang baik adalah ketika data terdistribusi normal. Data terdistribusi normal adalah ketika skor signifikansi ( $p$ ) > 0,05. Namun, apabila ( $p$ ) < 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 25.0 for windows. Adapun hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

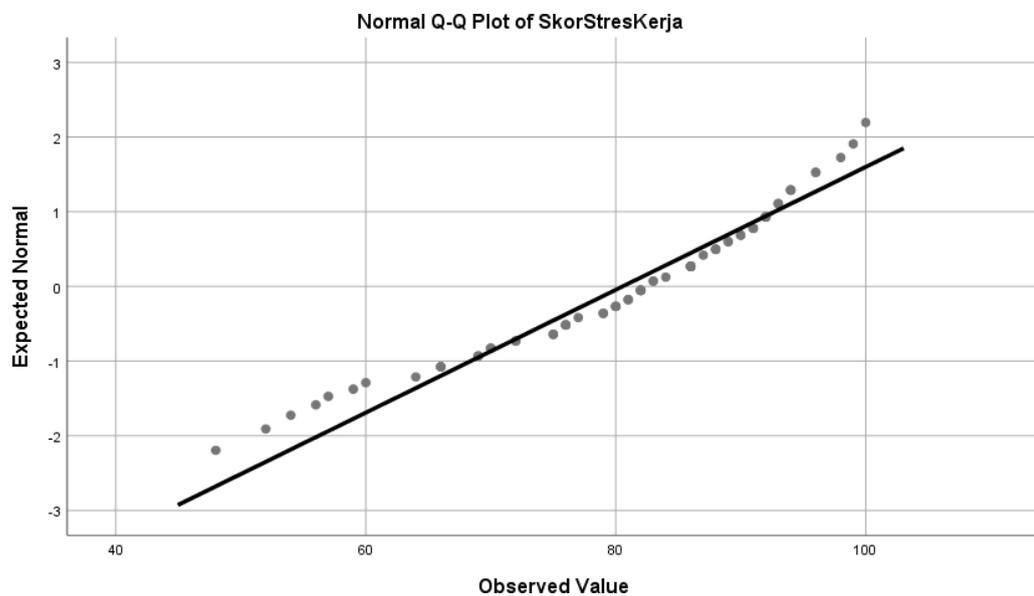
Variabel	Statistic	df	Sig.
Prokastinasi	0,087	70	0,200
Stres Kerja	0,116	70	0,081

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji normalitas tersebut pada variabel prokastinasi memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,200 dan pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,081 yang merujuk ke asumsi dasar uji normalitas, hasil yang diperoleh nilai

signifikansi ( $p$ ) pada kedua variabel  $>$  dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh telah terdistribusi normal. Adapun grafik penyebarannya sebagai berikut:



Gambar 4.2 Normalitas Data Prokastinasi



Gambar 4.3 Normalitas Data Stres Kerja

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah sebuah prosedur yang dilakukan untuk mengetahui status linier atau tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 2015). Pratama (2016) memberikan tambahan bahwa uji linieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas. Linearitas antara variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai  $F$  empirik/hitung  $<$   $F$  teoritik/tabel. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 25 .0 for windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Uji linieritas prokrastinasi kerja terhadap stress kerja

ANOVA <sup>a</sup>				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
8059,352	1	8059,352	256,101	,000 <sup>b</sup>
2139,919	68	31,469		
10199,271	69			
a. Dependent Variable: Stres Kerja				
b. Predictors: (Constant), Prokrastinasi				

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian linearitas antara sifat kepribadian ekstraversi terhadap kebahagiaan. Hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan pada kolom linearity 0,000  $<$  0,05. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwasannya terdapat hubungan yang linear antara prokrastinasi kerja terhadap stress kerja.

#### 5. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi data bertujuan untuk mengkategorikan tingkat prokrastinasi kerja dan tingkat stress kerja pada pekerja industri mebel yang berada di Desa Sukorejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro tahun 2021. Perhitungan deskripsi data berdasarkan distribusi normal yang diperoleh dari *mean* dan standar deviasi. Hasil perhitungan

*mean* dan standar deviasi kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah, untuk mengetahui tingkat deskripsi data didasarkan pada skor empirik. Penggunaan skor empirik pada penelitian ini adalah karena menggunakan alat ukur sebagai acuan dalam menentukan tinggi rendahnya skor subjek.

Berdasarkan hasil penelitian kategorisasi ini dapat diketahui skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Deskriptif data variabel prokrastinasi kerja dan stress kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standart deviasi
Prokrastinasi kerja	70	46	106	79,8	17,8
stress kerja	70	48	100	80,6	20,1

Sumber: Hasil Analisis Deskriptif dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pada variabel prokrastinasi kerja diperoleh nilai *mean* 79,8 dan nilai standart deviasi 17,8. Sedangkan pada variabel stress kerja diperoleh nilai *mean* 80,6 dan nilai standart deviasi 20,1.

Setelah mengetahui nilai *mean* dan standart deviasi maka untuk mengkategorisasikan data pada masing-masing variabel dapat dilakukan. Perhitungan kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan bantuan Ms. Excel. Berikut rincian masing-masing variabelnya:

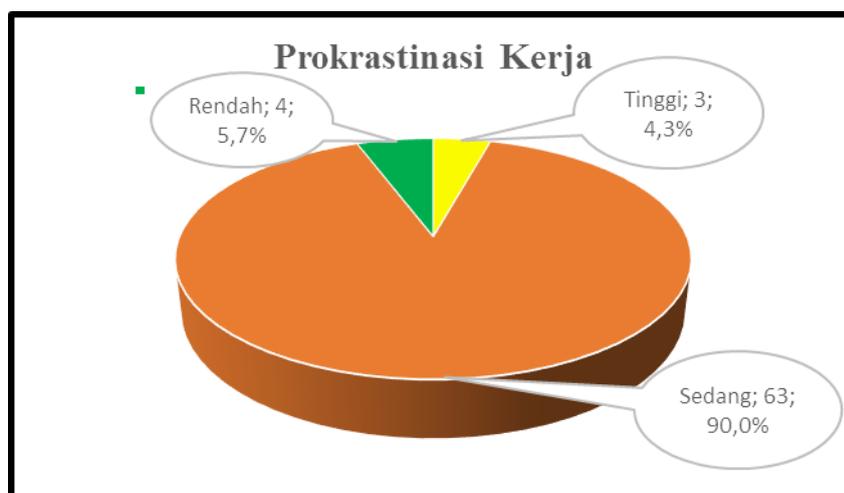
Tabel 4.8  
Kategori Prokrastinasi kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X > 97,6$	3	4,3
Sedang	$62 \leq X \leq 97,6$	63	90
Rendah	$X < 62$	4	5,7

Sumber: Hasil Analisis Deskriptif dengan Ms. Excel

Pada hasil paparan analisa pada tabel 4.8 variabel prokrastinasi kerja dapat diketahui bahwa pekerja industri mebel yang berada di Desa Sukorejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro tahun 2021 mayoritas memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang sedang. Hal tersebut

ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 90% dengan jumlah frekuensi 63 orang. Sedangkan pekerja yang memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang rendah sebesar 5,7% dengan frekuensi sebanyak 4 orang. Pekerja yang berada pada tingkat prokrastinasi kerja yang tinggi sebesar 4,3% dengan frekuensi sebanyak 3 orang. Untuk mempermudah dalam pemahaman dalam kategorisasi dapat digambarkan kedalam bentuk gambar 4.4 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Distribusi tingkat prokrastinasi kerja

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 90% dengan jumlah frekuensi 63 orang.

Tabel 4.9

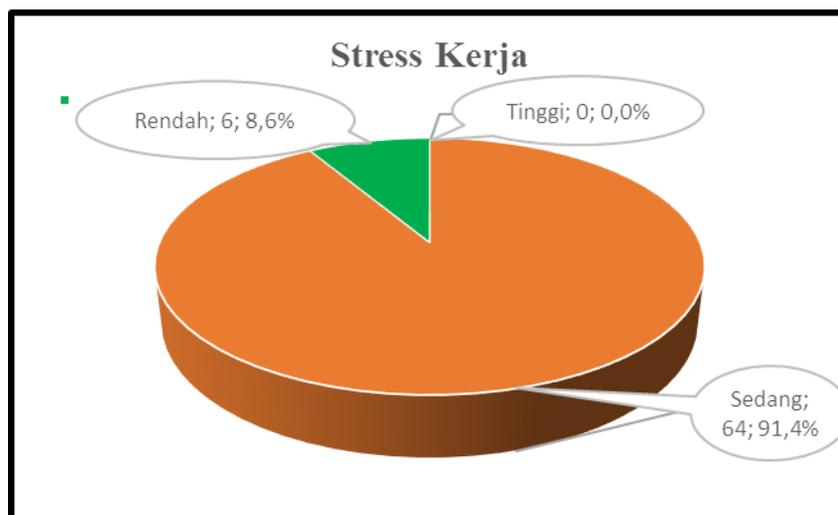
#### Kategori Stress kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X > 100,6$	0	0
Sedang	$60,6 \leq X \leq 100,6$	64	91,4
Rendah	$X < 60,6$	6	8,6

Sumber: Hasil Analisis Deskriptif dengan Ms. Excel

Pada hasil paparan analisa pada tabel 4.9 variabel stress kerja dapat diketahui bahwa pekerja industri mebel yang berada di Desa Sukorejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro tahun 2021 mayoritas memiliki tingkat stress kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan

dengan hasil skor kategori sedang sebesar 91,4% dengan jumlah frekuensi 64 orang. Sedangkan pekerja yang memiliki tingkat stress kerja yang rendah sebesar 8,6% dengan frekuensi sebanyak 6 orang. Untuk mempermudah dalam pemahaman dalam kategorisasi dapat digambarkan kedalam bentuk gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5 Distribusi tingkat stress kerja

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat stress kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 91,4% dengan jumlah frekuensi 64 orang.

## 6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah ada dan tidaknya hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021. Maka dilakukan analisis kedua variabel untuk uji hipotesis penelitian dan menentukan ada atau tidaknya prediksi hubungan antara kedua variabel tersebut. Penilaian hipotesis pada analogi sebagai berikut ini :

Ha : Ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021.

Dasar dalam penilaian pada hipotesis dalam penelitian menggunakan analogi sebagai berikut:

- a. Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima
- b. Jika signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_a$  ditolak

Pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 25 for Windows*. Dengan hasil diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.10

Korelasi antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja

Variabel	Korelasi	Stress kerja
Prokrastinasi kerja	<i>Pearson Correlation ( r )</i>	0,889
	Signifikan ( p )	0,000
	N	70

Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 tentang analisis korelasi antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja diperoleh hasil hipotesis nilai signifikan (p) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Sehingga akan diketahui ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021. Sedangkan nilai keeratan hubungan ( r ) sebesar 0,889 yang berarti keeratan hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja adalah dengan keeratan tinggi.

Tabel 4.11

Tabel silang hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021

No.	Prokrastinasi kerja	Stress kerja				Total	
		Rendah		Sedang		f	%
		f	%	f	%		
1.	Rendah	3	4,3	1	1,4	4	5,7
2.	Sedang	3	4,3	60	85,7	63	90
3.	Tinggi	0	0	3	4,3	3	4,3
Jumlah		6	8,6	64	91,4	70	100

Sumber: Hasil Uji Hipotesis dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel silang pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan prokrastinasi kerja sedang dan dengan tingkat stress kerja sedang yaitu sebanyak 60 responden (85,7%). Kemudian terdapat sebanyak 3 responden (4,3%) dengan prokrastinasi kerja rendah dan dengan tingkat stress kerja rendah.

## C. Pembahasan

### 1. Prokrastinasi kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 90% dengan jumlah frekuensi 63 orang.

Prokrastinasi ialah suatu perilaku penundaan untuk mengerjakan tugas, menunda dari memulai maupun mengakhiri untuk mengerjakan tugas secara menyeluruh untuk mengerjakan pekerjaan lain yang kurang berguna (Ferrari et al., 1995). Konsep prokrastinasi bisa dilihat dari banyak sisi yaitu 1). *Delay* ialah setiap tindakan yang menunda pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa mempertanyakan hasil dan alasan keterlambatan tersebut. 2). Prokrastinasi merupakan kebiasaan yang menjurus pada sifat keterlambatan sudah berupa respon permanen individu saat menangani suatu tugas, biasanya disertai dengan keyakinan yang tidak rasional. 3). Prokrastinasi sebagai ciri kepribadian bukan hanya tingkah laku prokrastinasi, tapi juga dapat melibatkan struktur psikologis yang saling terkait. Prokrastinasi dapat timbul disebabkan adanya penundaan dalam melaksanakan tugas, menunda memulai tugas, menunda mengakhiri tugas, ketidak nyamanan dalam kebiasaan menunda tugas (Ferrari et al., 1995).

Mayoritas pekerja industri mebel di Desa Sukorejo memiliki tingkat prokrastinasi kerja yang sedang. Hal ini terjadi karena faktor lingkungan kerja yaitu adanya ketidaknyamanan dan kebisingan. Ketidaknyamanan ketika menjalankan tugas yang dapat menimbulkan rasa

bosan ataupun sulit, beberapa orang merasa sangat stres, sementara yang lain merasa stresnya berkurang. Dibandingkan dengan pemicu stres yang sama, orang yang lebih mungkin merasa tertekan daripada orang lain dan memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap ketidaknyamanan disebut "kepekaan". Lingkungan yang bising dan terlalu banyak gangguan dapat mempersulit konsentrasi pada individu, yang menyebabkan penundaan penyelesaian pekerjaan. Lingkungan yang berantakan dan penyimpanan dokumen yang terkait dengan tugas yang tidak rapi juga dapat menghalangi seseorang untuk segera menjalankan tugasnya.

## **2. Stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat stress kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 91,4% dengan jumlah frekuensi 64 orang.

Kebanyakan pekerja mengalami tekanan terkait dengan tugasnya pada tempat kerja. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres mental di tempat kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh hubungan antara manusia dan pekerjaan, dalam hal ini terdapat perbedaan dan perubahan yang tidak jelas dalam industri (Yuwono;, 2006). Stres kerja adalah tindakan meniru yang dimediasi oleh perbedaan manusia dan / atau proses psikologis yang membuat dampak atas perbuatan, situasi, peristiwa eksternal (lingkungan) yang menentukan kondisi psikologis berlebihan dan orang lain (Gibson, 1996). Beehr dan Franz menyatakan bahwa stress kerja adalah proses yang membuat individu merasa sakit, kurang nyaman orang merasa sakit maupun tegang dikarenakan pekerjaan, tempat kerja, dan keadaan kerja yang spesifik. Caplan et al., menyatakan stress ditempat kerja dapat disebabkan dari bentuk pekerjaan yang membahayakan pekerja (Retnaningtyas, 2005).

Penyebab dari stress pada tempat kerja sering disebut sebagai stressor pekerjaan, yang biasa bervariasi atau bereaksi berbeda dari orang

ke orang lain. Berikut beberapa penyebab stress dalam bekerja salah satunya yaitu beban kerja berlebihan (*work overload*). Beban kerja berlebihan (*work overload*) dapat dibedakan menjadi dua, pertama kelebihan *qualitative dan quantitative*. *Quantitative overload* terjadi saat pekerjaan fisik karyawan melampaui kapasitasnya. Ini biasa disebabkan pekerja perlu melakukan banyak tugas dalam waktu singkat. *Quantitative* berlebihan terjadi saat pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan teramat sulit serta kompleks (Rice, 1999). Faktor lainnya yang dapat menyebabkan stress kerja yaitu stress karena kemajuan teknologi (*technostress*). *Technostress* merupakan suatu perkembangan dikarenakan kurang kemampuan seseorang pegawai dan perusahaan dalam perkembangan teknologi (Rice, 1999).

Mayoritas pekerja industri mebel di Desa Sukorejo memiliki tingkat stress kerja yang sedang. Hal ini terjadi karena faktor beban kerja berlebihan (*work overload*) dan *technostress*. Beban kerja berlebihan (*work overload*) terjadi saat pekerjaan fisik karyawan melampaui kapasitasnya. Ini biasa disebabkan pekerja perlu melakukan banyak tugas dalam waktu singkat. Sedangkan *technostress* terjadi dikarenakan kurang kemampuan seseorang pegawai dalam perkembangan teknologi dalam pelaratan kerja.

Beban kerja berlebihan (*work overload*) dan *technostress* terjadi pada pekerja industri mebel di Desa Sukorejo, hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara yang diperoleh yang menunjukkan bahwa pada industri mebel di Desa Sukorejo masih kurangnya pekerja yang memiliki kemampuan untuk mengukir dan pekerja yang ahli dalam mengecat. Selain itu pesanan yang menumpuk menjadikan karyawan kurang koordinasi antara karyawan satu dengan yang lain. Cuaca yang tidak menentu menjadikan penyebab terhambatnya pengeringan cat pada mebel yang menyebabkan menumpuknya mebel yang sudah selesai proses

penghalusan untuk dilakukan pengecatan. Menumpuknya barang yang harus segera dicat, mengakibatkan proses pengeriman terhambat dan hal tersebut menyebabkan stress terhadap pekerja dan pemilik perusahaan.

### **3. Hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan ( $p$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Sehingga akan diketahui ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021. Sedangkan nilai keeratan hubungan ( $r$ ) sebesar 0,889 yang berarti keeratan hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja adalah dengan keeratan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yaitu pada tabel silang pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan prokrastinasi kerja sedang dan dengan tingkat stress kerja sedang yaitu sebanyak 60 responden (85,7%). Kemudian terdapat sebanyak 3 responden (4,3%) dengan prokrastinasi kerja rendah dan dengan tingkat stress kerja rendah. Sedangkan pada 3 responden (4,3%) dengan prokrastinasi kerja tinggi dan dengan tingkat stress kerja sedang. Tingkat prokrastinasi kerja dan tingkat stress kerja pada pekerja mebel terlihat hampir sebanding. Hal tersebut terlihat dari perbandingan antara mean tingkat prokrastinasi kerja hampir sebanding dengan mean tingkat stress kerja, yakni  $79,8 > 80,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stress kerja, sebaliknya semakin tinggi prokrastinasi kerja maka semakin tinggi pula stress kerja.

Hipotesis diatas yang menyatakan bahwa ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja, hal ini sesuai dengan teori Terry Beehr dan John Newman (1978) yang menyatakan prokrastinasi merupakan salah satu indikator gejala perilaku yang diperlihatkan

seseorang dalam aspek stres kerja. Prokrastinasi dapat menimbulkan stres kerja pada seseorang karena ketika seseorang melakukan suatu penundaan dalam menyelesaikan tugasnya, tidak melaksanakan pekerjaannya, atau melakukan prokrastinasi akan membuat individu menjadi merasa terbebani dengan tugas-tugasnya. Karena terbengkalainya semua pekerjaan, seseorang akan mengalami tekanan emosional yang dapat menyebabkan stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Beheshtifar (2011) bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi terlihat menjadi gejala bermasalah. Orang yang sangat kuat karakteristik perilaku menundanya akan terlihat buruk, berbahaya, dan bodoh. Senada dengan pandangan ini, beberapa studi telah mengaitkan prokrastinasi dengan kinerja individu yang mana seorang procrastinator akan terlihat buruk dalam keseluruhannya, dan menyangkut pada kesejahteraan, seorang procrastinator akan menjadi lebih menyedihkan atau tidak karuan dalam jangka waktu yang lama. Konsekuensi negatif yang timbul dari prokrastinasi kerja yaitu performa kerja yang rendah, stres yang tinggi, menyebabkan penyakit dan kecemasan yang tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa jika seseorang selalu melakukan prokrastinasi kerja maka akan menimbulkan dampak yang salah satunya adalah stres kerja.

Pada penelitian ini diketahui bahwa mayoritas pekerja industri mebel di Desa Sukorejo memiliki tingkat stress kerja yang sedang. Hal ini terjadi karena faktor beban kerja berlebihan (*work overload*) dan *technostress*. Beban kerja tinggi yang dialami pekerja industri mebel di Desa Sukorejo adalah disebabkan adanya prokrastinasi kerja. Mayoritas pekerja industri mebel di Desa Sukorejo dengan prokrastinasi kerja yang sedang. Pada pekerja yang melakukan prokrastinasi kerja tentunya akan menjadikan pekerjaan menumpuk dan pada satu waktu harus segera

diselesaikan. Keadaan ini menjadikan waktu kerja menjadi lebih terbatas, yang akhirnya mempengaruhi dalam proses pengerjaan tugas sebelumnya yang masih tertunda. Menumpuknya barang yang harus segera diselesaikan, mengakibatkan proses pengeriman terhambat dan hal tersebut menyebabkan stress terhadap pekerja dan pemilik perusahaan. Akibat yang ditimbulkan dengan adanya prokrastinasi kerja yaitu terbengkalainya semua pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Akibatnya, menjadikan beban kerja yang tinggi sehingga seseorang akan mengalami tekanan emosional yang dapat menyebabkan stres kerja.

Prokrastinasi kerja dapat dipengaruhi karena suatu kebiasaan atau perilaku yang dimiliki individu, yang mengarah kepada perilaku, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respon tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-keyakinan yang irrasional kemudian orang tersebut tertekan oleh tugas yang tidak dapat diselesaikan. Prokrastinasi berhubungan dengan berbagai sindrom-sindrom psikiatri, seorang prokrastinator biasanya juga mempunyai tidur yang tidak sehat, mempunyai depresi yang kronis, menjadi penyebab stress, dan berbagai penyebab penyimpangan psikologis lainnya.

Adanya prokrastinasi kerja yang sedang pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro, karena pada industri mebel di Desa Sukorejo sering memberikan pelatihan peningkatan performa kerja juga menerapkan tata tertib demi menunjang kedisiplinan yang tinggi, serta memberikan pengawasan kerja yang ketat terhadap semua pegawainya sehingga mau tidak mau para pegawainya tertuntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu sesuai dengan pendapat Millgram (1998) bahwa faktor eksternal mempengaruhi seperti pengawasan yang ketat, dapat memperkecil munculnya prokrastinasi pada karyawan.

Keeratan hubungan antara variabel prokrastinasi kerja dan variabel stress kerja dengan keeratan hubungan yang tinggi yaitu sebesar 0,889. Dengan demikian diharapkan instansi untuk tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan mengerjakan tugas sehingga tidak terjadi prokrastinasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya stres kerja juga tetap dapat diminimalkan. Adanya stres kerja yang sedang karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dievaluasi oleh pimpinannya sehingga terhindar dari prokrastinasi kerja. Evaluasi yang dilakukan yakni seperti dibenahinya ruang kerja para pegawai agar ruangan tidak terasa panas dan bisa terasa lebih nyaman, sirkulasi udara dibuat memadai, ruang kerja dibikin luas, lingkungan kerja dibikin bersih, dan terhindar dari kebisingan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data analisis diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat prokrastinasi kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021 adalah mayoritas pekerja dengan prokrastinasi kerja sedang yaitu sebesar 90% atau dengan jumlah frekuensi 63 orang.
2. Tingkat stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021 adalah mayoritas pekerja dengan stress kerja sedang yaitu sebesar 91,4% atau dengan jumlah frekuensi 64 orang.
3. Ada hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja pada pekerja mebel di Desa Sukorejo Bojonegoro tahun 2021. Nilai signifikan ( $p$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan nilai keeratan hubungan ( $r$ ) sebesar 0,889 yang berarti keeratan hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stress kerja adalah dengan keeratan tinggi. Penelitian ini dengan hasil yang menunjukkan makna bahwa semakin tinggi tingkat prokrastinasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stress kerja pada pekerja mebel.

#### **B. Saran**

1. Bagi Perusahaan Mebel Terkait

Pimpinan Perusahaan Mebel sebaiknya dapat melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai melalui pengawasan kerja secara terkoordinasi sehingga terhindar dari prokrastinasi kerja. Serta perlu dilakukan evaluasi terkait kondisi tempat kerja seperti dibenahinya ruang kerja para pegawai agar ruangan tidak terasa panas dan bisa terasa

lebih nyaman, sirkulasi udara dibuat memadai, ruang kerja dibikin luas, lingkungan kerja dibikin bersih, dan terhindar dari kebisingan.

Karyawan diharapkan dapat menjaga suasana hati dan suasana lingkungan kerja agar tetap kondusif dan nyaman untuk bekerja, menjaga komunikasi atau hubungan baik dengan atasan maupun teman kerja, kemudian karyawan diharapkan dapat lebih mengatur waktunya agar pekerjaannya dan aktifitas lain dapat berjalan seirama, karyawan diharapkan dapat menjalankan panggilan tanggung jawab itu jalankan / artikan sebagai sebuah peluang atau kesempatan belajar.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini digunakan sebagai salah satu sumber data dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan bentuk-bentuk variabel yang ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti berikutnya yaitu dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja (misalnya faktor kondisi lingkungan kerja).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2018. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, I., 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga, Jakarta.
- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., Moghadam, M., 2011. Effect Procrastination on Work-Related Stress. *Eur. J. Econ. Finance Adm. Sci.* 38.
- Bernard, M.E., 1991. *Procrastinate later: how to motivate yourself to do it now*. Schwartz & Wilkinson, Melbourne.
- Burka, J., Yuen, L.M., 2008. *Procrastination: Why You Do It, What to Do About It Now*, 2nd edition. ed. Da Capo Lifelong Books, Cambridge, MA.
- Cooper, D., Schindler, P., 2013. *Business Research Methods: 12th Edition*. Mcgraw-hill Us Higher Ed.
- Ferrari, J., Johnson, J., McCown, W., 1995. Procrastination and Task Avoidance--Theory, Research and Treatment. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Ghufron, M.N., Walgito, B., 2003. Hubungan kontrol diri dan persepsi remaja terhadap penerapan disiplin orangtua dengan prokrastinasi akademik (Thesis). Text. [Yogyakarta] : Universitas Gadjah Mada.
- Gibson, J.L., 1996. *Organisasi : perilaku, struktur, proses*. (Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani). Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi, S., 2002. *Metodologi Research*. ANDI, Yogyakarta.
- Halsey, G.D., 2003. *Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda*. (Terjemahan oleh Anaf S. Bagindo dan M. Ridwan). Aksana Baru, Jakarta.
- Handoyo, S., 2001. Stres pada masyarakat surabaya. *J. Insan Media Psikol.*
- Hawari, D., 2011. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Balai Penerbit FKUI, Jakarta.
- Knaus, W.J., 2016. *Overcoming Procrastination for Teens: A CBT Guide for College-Bound Students*, Csm edition. ed. Instant Help, Oakland, CA.
- Masram, Mu'ah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Permatasari, A.I., Achmad Dwityanto, S.P., 2016. Hubungan antara Prokrastinasi Kerja dengan Stres Kerja pada PNS (s1). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratama, Dicky & Hendri Sopryadi. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Kelas Elektronik Terhadap Efektifitas dan Efisiensi Proses Belajar STMIK XYZ. *Jatani*, 3, 1, 61-72.

- Priyoto, 2014. Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan. Nuha Medika, Yogyakarta.
- Retnaningtyas, D., 2005. Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja.
- Rice, P.L., 1999. Stress and Health. Brooks/Cole Publishing.
- Robbins, S.P., 2005. Perilaku Organisasi. Prentice Hall, Jakarta.
- Sasono, E., 2004. Mengelola stres kerja. Jurnal Fokus Ekon.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto, A.S., Machfudz, M., 2010. Metodologi Riset. Manajemen Sumber daya Manusia. UIN Maliki Press, Malang.
- Susilo, A.S.B., 2007. Hubungan stres kerja dilihat dari sumber stres dengan somatisasi karyawan PT. Mataram tunggal garment Yogyakarta. Fak. Psikol. Univ. Sanata Dharma Yogyak.
- Tice, D., Baumeister, R., 1997. Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling. Psychol. Sci. - PSYCHOL SCI 8, 454–458. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00460.x>
- Umar, M.I., 2020. Pengaruh prokrastinasi kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Fak. Psikol. Univ. Muhammadiyah Malang.
- Yuwono;, F.L.S.P.V.A., 2006. Perilaku Organisasi: Edisi 10 = Organizational Behavior 10th Edition. Penerbit Andi.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1



## FAKULTAS PSIKOLOGI

### UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Jalan Gajayana No. 50 Malang 65145, Telp (0623) 41558916

---

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya Mohammad Afifudin Akbar (16410015) adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang akan mengadakan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan wajib dalam menyelesaikan program studi sarjana. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Saudara untuk membantu memberikan informasi sebagai data penelitian dalam bentuk mengisi angket/pertanyaan yang diajukan.

Perlu diketahui bahwa data hasil pengisian angket/pertanyaan ini **hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah dan tidak digunakan untuk maksud tertentu**. Oleh karena itu, Bapak/ Saudara tidak perlu ragu-ragu untuk memberikan informasi melalui jawaban atas pertanyaan yang disediakan. **Jawablah dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya**. Sebagai peneliti saya memegang etika penelitian guna menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Saudara berikan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Mohammad Afifudin Akbar

**LAMPIRAN 2****PERTANYAAN TENTANG IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA..... (nama panggilan)

JENIS KELAMIN : .....

PENDIDIKAN : .....

USIA : ..... tahun

MASA KERJA : ..... tahun

**SKALA PROKRASINASI KERJA****PETUNJUK PENGISIAN**

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dalam dunia pekerjaan. Saudara diminta memilih salah satu pertanyaan yang telah disediakan dengan memberi **tanda centang (√)** pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara saat ini. Terdapat pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

**SS** = SANGAT SETUJU

**S** = SETUJU

**TS** = TIDAK SETUJU

**STS** = SANGAT TIDAK SETUJU

**PERNYATAAN TENTANG PROKRASINASI KERJA**

No.	Pernyataan Tentang Prokrastinasi Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda mengerjakan tugas, karena tugas tersebut tidak penting.				
2.	Saya menunda pekerjaan karena saya enggan melakukan pekerjaan tersebut.				
3.	Saya tidak segera memulai mengerjakan tugas saya, karena pekerjaan saya sangat membosankan.				
4.	Saya tidak bias segera menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut sulit.				
5.	Saya ragu-ragu dalam memulai mengerjakan tugas baru.				
6.	Saya tidak dapat tepat waktu terhadap janji dalam menyerahkan tugas karena pekerjaan tersebut sulit.				
7.	Saya sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
8.	Saya kesulitan mencari cara untuk dapat menyelesaikan tugas yang saya anggap sulit.				
9.	Saya memilih untuk mengabaikan setiap pekerjaan				

No.	Pernyataan Tentang Prokrastinasi Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	yang terasa sulit.				
10.	Menyelesaikan tugas sesuai kemampuan saya adalah cara yang biasa saya lakukan.				
11.	Saya mendiskusikan dulu setiap pekerjaan dengan rekan kerja, agar hasilnya maksimal.				
12.	Saya memilih menunda mengerjakan tugas lama untuk mengerjakan tugas baru.				
13.	Saya merasa tenang jika menyia-nyia waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.				
14.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang menjadi tugas saya sehari-hari.				
15.	Saya tidak yakin bahwa apapun yang terjadi seseorang harus tetap bekerja keras.				
16.	Saya tidak berusaha mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya apabila tugas tersebut kurang penting.				
17.	Saya menganggap semua yang diperintahkan pimpinan merupakan beban untuk saya sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal.				
18.	Saya tidak bisa mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
19.	Saya merasa jengkel dengan rekan kerja karena selalu membuat masalah dalam pekerjaan.				
20.	Kesalahan yang pernah saya perbuat dalam pekerjaan, bukanlah sesuatu yang perlu dipikirkan.				
21.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas karena saya benci dengan tugas pekerjaan tersebut.				
22.	Tengat waktu ( <i>deadline</i> ) yang diberikan pimpinan, menjadikan saya kurang semangat menyelesaikan tugas				
23.	Saya tidak dapat mengelola diri sendiri sehingga saya tidak dapat menikmati semua tugas pekerjaan.				
24.	Saya tidak dapat berjanji pada diri sendiri agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.				
25.	Saya menghindari melakukan pekerjaan yang saya anggap mendatangkan hasil yang buruk.				
26.	Saya tidak dapat bekerja sesuai jadwal tugas pekerjaan sehari-hari.				
27.	Saya tidak bisa menemukan cara mudah agar saya dapat segera memulai mengerjakan tugas.				
28.	Saya terbiasa mengabaikan pekerjaan penting dengan waktu luang yang saya miliki.				
29.	Saya jarang memeriksanya kembali pekerjaan yang selesai saya kerjakan.				
30.	Pekerjaan akan terasa sulit dan membosankan jika tidak ada bantuan dari rekan kerja.				
31.	Saya kurang mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sehingga saya tidak dapat				

No.	Pernyataan Tentang Prokrastinasi Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
32.	Saya merasa terbebani jika harus membantu rekan kerja menyelesaikan kendala yang dihadapi saat bekerja.				
33.	Kesulitan dalam mengerjakan tugas, menjadikan saya malas untuk memulai mengerjakan tugas.				
34.	Saya memilih tidak mengabaikan tugas, ketika merasa pekerjaan tersebut sulit.				
35.	Tugas yang diberikan secara tiba-tiba, membuat saya tidak yakin dapat menyelesaikannya.				
36.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan selama ini sangat sulit sehingga menjadikan saya bekerja kurang baik.				

### LAMPIRAN 3

#### SKALA STRESS KERJA

##### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dalam dunia pekerjaan. Saudara diminta memilih salah satu pertanyaan yang telah disediakan dengan memberi **tanda centang (√)** pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi saudara saat ini. Terdapat pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

**SS** = SANGAT SETUJU

**S** = SETUJU

**TS** = TIDAK SETUJU

**STS** = SANGAT TIDAK SETUJU

##### PERNYATAAN TENTANG STRESS KERJA

No.	Pernyataan Tentang Stress Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja				
2.	Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai				
3.	Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
4.	Saya merasa tidak percaya diri dalam bergaul dengan rekan kerja saya karena jenis pekerjaan saya yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
5.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja sehingga saya terasing dari rekan kerja				
6.	Saya mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur saya ketika saya sedang bekerja				
7.	Saya merasa perusahaan akan segera mengeluarkan saya karena hasil kerja saya yang buruk				
8.	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja				
9.	Saya kurang percaya diri dengan hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan				
10.	Pekerjaan yang terlalu banyak cenderung membuat saya mudah lupa terhadap tugas pekerjaan				
11.	Pekerjaan yang terlalu banyak cenderung membuat saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini.				
12.	Saya merasa malu apabila tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal dan tepat waktu				
13.	Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa letih				
14.	Jantung saya berdetak cepat jika mengerjakan				

No.	Pernyataan Tentang Stress Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	pekerjaan yang banyak				
15.	Saya sering sakit kepala karena terlalu banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
16.	Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak				
17.	Dalam melakukan pekerjaan yang berat maka cenderung membuat berat badan saya menurun				
18.	Saya sering tegang dikarenakan pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai				
19.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya mudah lelah dan kurang bertenaga				
20.	Dengan adanya <i>deadline</i> pengerjaan tugas membuat detak jantung saya berdetak semakin cepat				
21.	<i>Deadline</i> pekerjaan yang sangat ketat membuat saya lebih sering menghela nafas				
22.	<i>Deadline</i> pekerjaan dan beban pekerjaan yang berlebihan membuat saya sering sakit kepala				
23.	Beban tugas saya yang berlebihan membuat kondisi kesehatan saya menurun				
24.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya berkeringat dingin saat bekerja				
25.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa otot-otot kaku setelah selesai bekerja				
26.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sulit tidur				
27.	Karena beban kerja yang berat, hal itu membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja				
28.	Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat hal itu terjadi karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan				
29.	Saya akan berhenti dan pindah ke tempat kerja yang lain apabila ada kesempatan yang baik				
30.	Pada saat beban pekerjaan sangat tinggi saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
31.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya ingin mangkir atau berhenti kerja				
32.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan				
33.	Saya tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan				
34.	Peralatan pendukung yang saya gunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai sehingga memperlambat saya menyelesaikan pekerjaan.				
35.	Saya malas untuk memulai bekerja karena saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama				
36.	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan				

No.	Pernyataan Tentang Stress Kerja	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	pekerjaan saya karena atasan saya memberikan tugas dengan tidak jelas				
37.	Sering terjadi perbedaan antara saya dengan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan				
38.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu karena waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sangat terbatas				
39.	Saya jadi malas bekerja karena atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan				
40.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan ini				

**LAMPIRAN 4****DATA TABULASI IDENTITAS RESPONDEN**

No. Resp.	Usia (tahun)	Jenis kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)
1.	34	Laki-laki	SMA	4
2.	28	Laki-laki	SMA	2
3.	37	Laki-laki	SMA	7
4.	25	Laki-laki	SMA	2
5.	48	Perempuan	SMP	8
6.	35	Laki-laki	SMA	5
7.	32	Laki-laki	SMP	3
8.	43	Perempuan	SMP	4
9.	34	Laki-laki	SMA	4
10.	38	Laki-laki	SMA	8
11.	27	Laki-laki	SMA	4
12.	38	Perempuan	SMA	6
13.	35	Laki-laki	SMP	7
14.	24	Laki-laki	SMA	2
15.	37	Perempuan	SMP	7
16.	46	Laki-laki	SMA	9
17.	38	Laki-laki	SMA	8
18.	44	Laki-laki	SMP	11
19.	42	Laki-laki	SMA	15
20.	39	Laki-laki	SMP	9
21.	31	Laki-laki	SMP	6
22.	27	Laki-laki	SMP	4
23.	35	Laki-laki	SMA	8
24.	36	Laki-laki	SMA	6
25.	25	Laki-laki	SMP	3
26.	39	Perempuan	SMP	9
27.	43	Laki-laki	SMA	12
28.	34	Laki-laki	SMP	7
29.	32	Laki-laki	SMP	5
30.	23	Laki-laki	SMA	2
31.	34	Laki-laki	SMP	5
32.	35	Laki-laki	SMA	8
33.	24	Laki-laki	SMA	1
34.	37	Laki-laki	SMP	8
35.	46	Laki-laki	SMP	13
36.	43	Laki-laki	SMA	12
37.	44	Laki-laki	SMP	16
38.	42	Laki-laki	SMP	13

No. Resp.	Usia (tahun)	Jenis kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)
39.	45	Laki-laki	SMA	17
40.	31	Laki-laki	SMA	5
41.	27	Laki-laki	SMP	3
42.	41	Laki-laki	SMA	8
43.	36	Laki-laki	SMA	7
44.	23	Laki-laki	SMA	1
45.	34	Laki-laki	SMA	5
46.	35	Laki-laki	SMA	6
47.	24	Laki-laki	SMA	2
48.	37	Laki-laki	SMA	5
49.	46	Laki-laki	SMP	13
50.	43	Laki-laki	SMA	11
51.	44	Laki-laki	SMA	14
52.	42	Perempuan	SMA	8
53.	45	Laki-laki	SMP	18
54.	37	Laki-laki	SMA	9
55.	32	Laki-laki	SMA	5
56.	48	Laki-laki	SMA	23
57.	31	Laki-laki	SMA	4
58.	32	Laki-laki	SMP	3
59.	45	Laki-laki	SMA	18
60.	34	Laki-laki	SMA	8
61.	28	Laki-laki	SMA	3
62.	24	Laki-laki	SMA	1
63.	37	Laki-laki	SMA	8
64.	46	Laki-laki	SMA	16
65.	43	Laki-laki	SMA	19
66.	34	Laki-laki	SMA	8
67.	24	Laki-laki	SMA	2
68.	41	Laki-laki	SMA	13
69.	46	Laki-laki	SMP	18
70.	38	Laki-laki	SMA	10

**LAMPIRAN 5**

**DATA TABULASI PROKRASTINASI KERJA**

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Prokrastinasi Kerja																																				Jumlah skor	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1.	2	3	2	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	79	Sedang
2.	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	86	Sedang
3.	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	91	Sedang	
4.	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	89	Sedang
5.	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	66	Sedang	
6.	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	80	Sedang	
7.	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	78	Sedang	
8.	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	82	Sedang	
9.	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	91	Sedang	
10.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	46	Rendah	
11.	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	83	Sedang	
12.	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	72	Sedang	
13.	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	92	Sedang	
14.	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	89	Sedang	
15.	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	70	Sedang	
16.	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	70	Sedang	
17.	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	74	Sedang	
18.	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	66	Sedang	
19.	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	93	Sedang	
20.	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	80	Sedang	
21.	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	88	Sedang	
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	91	Sedang	
23.	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	70	Sedang	
24.	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	96	Sedang	

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Prokrastinasi Kerja																																				Jumlah skor	Keterangan			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36					
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	Tinggi	
26.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	Rendah	
27.	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	84	Sedang	
28.	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	68	Sedang
29.	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	89	Sedang		
30.	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	62	Sedang		
31.	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	78	Sedang		
32.	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	87	Sedang		
33.	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	94	Sedang	
34.	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	83	Sedang	
35.	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	87	Sedang		
36.	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	76	Sedang	
37.	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	79	Sedang	
38.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	93	Sedang	
39.	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	86	Sedang	
40.	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	78	Sedang	
41.	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	82	Sedang	
42.	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	74	Sedang			
43.	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73	Sedang		
44.	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	67	Sedang		
45.	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	87	Sedang		
46.	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	82	Sedang	
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	Tinggi	
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	84	Sedang	
49.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	54	Rendah		
50.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	86	Sedang		
51.	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	62	Sedang		
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	93	Sedang			

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Prokrastinasi Kerja																																				Jumlah skor	Keterangan	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
53.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	87	Sedang		
54.	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	72	Sedang	
55.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	97	Sedang	
56.	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	62	Sedang	
57.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	92	Sedang	
58.	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	81	Sedang	
59.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	93	Sedang	
60.	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	68	Sedang	
61.	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	84	Sedang		
62.	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	95	Sedang
63.	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	68	Sedang	
64.	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	88	Sedang	
65.	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	78	Sedang	
66.	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	68	Sedang	
67.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	98	Tinggi	
68.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	52	Rendah	
69.	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	76	Sedang		
70.	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	67	Sedang	
Total																																				5588			

Standart Deviasi (SD) Prokrastinasi Kerja =  $1/6 (144 - 36) = 17,8$

$M + 1SD = (79,8 + 17,8) = 97,6$

Mean (M) Prokrastinasi Kerja =  $5588/70 = 79,8$

$M - 1SD = (79,8 - 17,8) = 62$

Kategori Prokrastinasi Kerja:

1. Prokrastinasi Kerja Tinggi =  $X > (M + 1SD) = X > 97,6$
2. Prokrastinasi Kerja Sedang =  $(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD) = 62 \leq X \leq 97,6$
3. Prokrastinasi Kerja Rendah =  $X < (M - 1SD) = X < 62$

**DATA TABULASI STRES KERJA**

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Stres Kerja																																								Jumlah skor	Keterangan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1.	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	82	Sedang
2.	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	1	87	Sedang	
3.	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	88	Sedang	
4.	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	86	Sedang	
5.	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	60	Rendah	
6.	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	82	Sedang	
7.	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	75	Sedang	
8.	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	86	Sedang		
9.	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	86	Sedang	
10.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	56	Rendah	
11.	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	76	Sedang		
12.	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1	1	3	1	80	Sedang		
13.	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	86	Sedang	
14.	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	88	Sedang
15.	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	2	76	Sedang	
16.	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	64	Sedang	
17.	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	79	Sedang
18.	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66	Sedang	
19.	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	2	1	93	Sedang		
20.	2	3	2	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	83	Sedang			
21.	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	77	Sedang		
22.	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	90	Sedang	
23.	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	66	Sedang	
24.	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	92	Sedang	
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	94	Sedang		
26.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	54	Rendah	
27.	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	76	Sedang	

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Stres Kerja																																								Jumlah skor	Keterangan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
28.	3	3	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	72	Sedang	
29.	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	81	Sedang
30.	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	66	Sedang
31.	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	84	Sedang	
32.	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	82	Sedang	
33.	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	91	Sedang	
34.	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	82	Sedang
35.	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	94	Sedang
36.	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	80	Sedang
37.	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	86	Sedang	
38.	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	94	Sedang	
39.	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	90	Sedang	
40.	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	89	Sedang	
41.	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	3	2	83	Sedang		
42.	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	76	Sedang	
43.	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	86	Sedang	
44.	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	69	Sedang	
45.	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	89	Sedang		
46.	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	82	Sedang	
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	91	Sedang	
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	92	Sedang	
49.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	52	Rendah	
50.	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	96	Sedang		
51.	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	57	Rendah	
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	98	Sedang		
53.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	99	Sedang		
54.	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	70	Sedang	
55.	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	100	Sedang
56.	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	59	Rendah	
57.	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	88	Sedang	
58.	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	1	1	1	2	81	Sedang		

No. Resp.	Nomor pernyataan angket Stres Kerja																																								Jumlah skor	Keterangan	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
59.	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	86	Sedang
60.	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	75	Sedang
61.	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	92	Sedang
62.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	92	Sedang	
63.	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	72	Sedang
64.	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	93	Sedang
65.	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	70	Sedang
66.	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	79	Sedang
67.	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	96	Sedang	
68.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	48	Sedang	
69.	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	80	Sedang	
70.	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	69	Sedang	
Total																																								5639			

Standart Deviasi (SD) Stres Kerja =  $1/6 (160 - 40) = 20$

$M + 1SD = (80,6 + 20) = 100,6$

Mean (M) Stres Kerja =  $5639/70 = 80,6$

$M - 1SD = (80,6 - 20) = 60,6$

Kategori Stres Kerja:

1. Stres Kerja Tinggi =  $X > (M + 1SD) = X > 100,6$
2. Stres Kerja Sedang =  $(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD) = 60,6 \leq X \leq 100,6$
3. Stres Kerja Rendah =  $X < (M - 1SD) = X < 60,6$

## LAMPIRAN 6

### UJI VALIDITAS PROKRASTINASI KERJA

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=PK1 PK2 PK3 PK4 PK5 PK6 PK7 PK8 PK9 PK10 PK11 PK12
PK13 PK14 PK15 PK16 PK17 PK18 PK19 PK20 PK21 PK22 PK23 PK24 PK25
PK26 PK27 PK28 PK29 PK30 PK31 PK32 PK33 PK34 PK35 PK36
    SkorProkrastinasi
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

		Prokrastinasi
PK1		,663
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK2		,476
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK3		,542
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK4		,280
	Sig. (2-tailed)	,026
		70
PK5		,422
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK6		,544
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK7		,439
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK8		,480
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK9		,387
	Sig. (2-tailed)	,001
		70
PK10		,395
	Sig. (2-tailed)	,001
		70
PK11		,562

	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK12		,545
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK13		,443
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK14		,307
	Sig. (2-tailed)	,010
		70
PK15		,527
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK16		,391
	Sig. (2-tailed)	,001
		70
PK17		,501
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK18		,484
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK19		,507
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK20		,462
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK21		,352
	Sig. (2-tailed)	,003
		70
PK22		,435
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK23		,338
	Sig. (2-tailed)	,005
		70
PK24		,238
	Sig. (2-tailed)	,047
		70
PK25		,289
	Sig. (2-tailed)	,026
		70
PK26		,258
	Sig. (2-tailed)	,031
		70

PK27		,447
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK28		,287
	Sig. (2-tailed)	,021
		70
PK29		,273
	Sig. (2-tailed)	,026
		70
PK30		,445
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK31		,443
	Sig. (2-tailed)	,000
		70
PK32		,286
	Sig. (2-tailed)	,016
		70
PK33		,289
	Sig. (2-tailed)	,014
		70
PK34		,298
	Sig. (2-tailed)	,012
		70
PK35		,273
	Sig. (2-tailed)	,026
		70
PK36		,414
	Sig. (2-tailed)	,000
		70

## UJI VALIDITAS STRES KERJA

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=SK1 SK2 SK3 SK4 SK5 SK6 SK7 SK8 SK9 SK10 SK11 SK12
SK13 SK14 SK15 SK16 SK17 SK18 SK19 SK20 SK21 SK22 SK23 SK24 SK25
SK26 SK27 SK28 SK29 SK30 SK31 SK32 SK33 SK34 SK35 SK36
SK37 SK38 SK39 SK40 SkorStresKerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		StresKerja
SK1	Pearson Correlation	,660
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK2	Pearson Correlation	,488
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK3	Pearson Correlation	,557
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK4	Pearson Correlation	,416
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK5	Pearson Correlation	,300
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	70
SK6	Pearson Correlation	,413
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK7	Pearson Correlation	,469
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK8	Pearson Correlation	,372
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK9	Pearson Correlation	,248
	Sig. (2-tailed)	,039

	N	70
SK10	Pearson Correlation	,371
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK11	Pearson Correlation	,377
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK12	Pearson Correlation	,249
	Sig. (2-tailed)	,038
	N	70
SK13	Pearson Correlation	,253
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	70
SK14	Pearson Correlation	,248
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	70
SK15	Pearson Correlation	,400
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	70
SK16	Pearson Correlation	,340
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	70
SK17	Pearson Correlation	,251
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	70
SK18	Pearson Correlation	,323
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	70
SK19	Pearson Correlation	,299
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	70
SK20	Pearson Correlation	,246
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	70
SK21	Pearson Correlation	,363
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70

SK22	Pearson Correlation	,266
	Sig. (2-tailed)	,026
	N	70
SK23	Pearson Correlation	,446
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK24	Pearson Correlation	,660
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK25	Pearson Correlation	,488
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK26	Pearson Correlation	,557
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK27	Pearson Correlation	,511
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK28	Pearson Correlation	,462
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
SK29	Pearson Correlation	,369
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK30	Pearson Correlation	,298
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	70
SK31	Pearson Correlation	,357
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK32	Pearson Correlation	,272
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	70
SK33	Pearson Correlation	,251
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	70
SK34	Pearson Correlation	,346

	Sig. (2-tailed)	,003
	N	70
SK35	Pearson Correlation	,251
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	70
SK36	Pearson Correlation	,298
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	70
SK37	Pearson Correlation	,267
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	70
SK38	Pearson Correlation	,314
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK39	Pearson Correlation	,369
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	70
SK40	Pearson Correlation	,262
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	70
SkorStresKerja	Pearson Correlation	1
	N	70

## UJI RELIABILITAS PROKRASTINASI KERJA

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	36

## UJI RELIABILITAS STRES KERJA

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	40

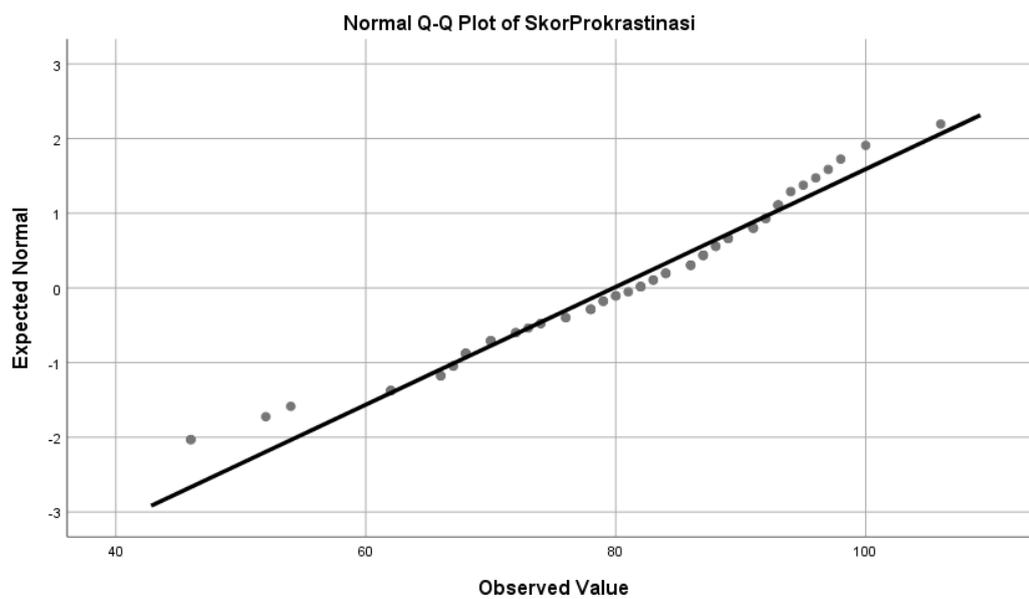
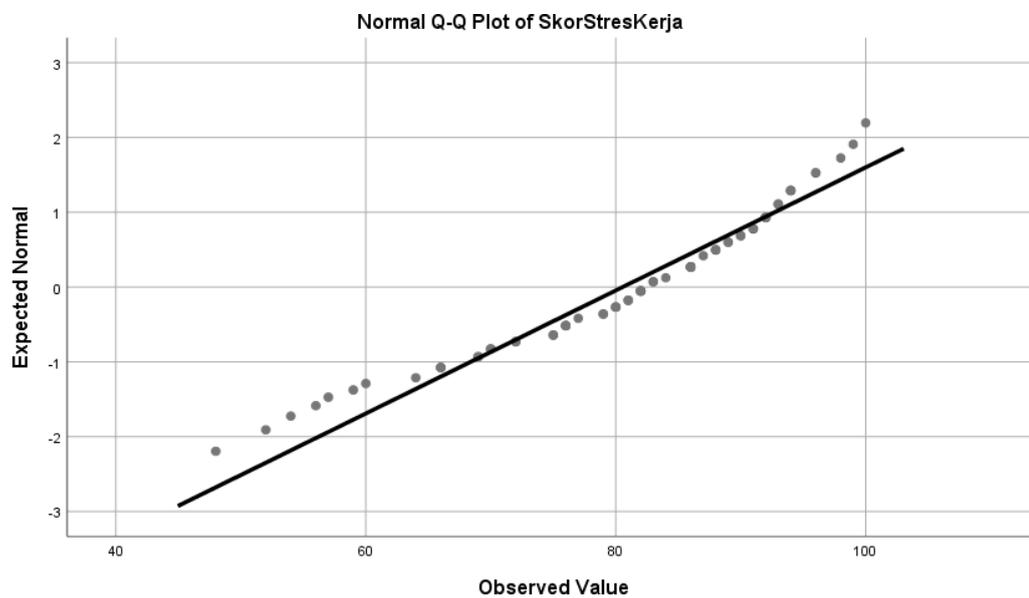
## Uji Normalitas

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
StresKerja	,116	70	,081	,946	70	,040
Prokrastinasi	,087	70	,200*	,967	70	,065

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



## Uji Linearitas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SkorProkrastinas i <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: SkorStresKerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,787	5,610

a. Predictors: (Constant), SkorProkrastinasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8059,352	1	8059,352	256,101	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2139,919	68	31,469		
	Total	10199,271	69			

a. Dependent Variable: SkorStresKerja

b. Predictors: (Constant), SkorProkrastinasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,517	4,304		2,908	,005
	SkorProkrastinasi	,852	,053	,889	16,003	,000

a. Dependent Variable: SkorStresKerja

## ANALISA DATA FREKUENSI SUBJEK

```

FREQUENCIES VARIABLES=Usia JenisKelamin Pendidikan MasaKerja
ProkrastinasiKerja StresKerja
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

### Frequencies

		Statistics	
		Usia	Masa Kerja
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		36,10	7,91
Std. Error of Mean		,852	,605
Median		36,50	7,00
Mode		34	8
Std. Deviation		7,131	5,058
Variance		50,845	25,587
Range		25	22
Minimum		23	1
Maximum		48	23
Sum		2527	554

### Frequency Table

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	23	2	2,9	2,9	2,9
	24	5	7,1	7,1	10,0
	25	2	2,9	2,9	12,9
	27	3	4,3	4,3	17,1
	28	2	2,9	2,9	20,0
	31	3	4,3	4,3	24,3
	32	4	5,7	5,7	30,0
	34	7	10,0	10,0	40,0
	35	5	7,1	7,1	47,1
	36	2	2,9	2,9	50,0

37	6	8,6	8,6	58,6
38	4	5,7	5,7	64,3
39	2	2,9	2,9	67,1
41	2	2,9	2,9	70,0
42	3	4,3	4,3	74,3
43	5	7,1	7,1	81,4
44	3	4,3	4,3	85,7
45	3	4,3	4,3	90,0
46	5	7,1	7,1	97,1
48	2	2,9	2,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	64	91,4	91,4	91,4
	Perempuan	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	47	67,1	67,1	67,1
	SMP	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,3	4,3	4,3
	2	6	8,6	8,6	12,9
	3	5	7,1	7,1	20,0
	4	6	8,6	8,6	28,6
	5	7	10,0	10,0	38,6
	6	4	5,7	5,7	44,3
	7	5	7,1	7,1	51,4
	8	11	15,7	15,7	67,1

9	4	5,7	5,7	72,9
10	1	1,4	1,4	74,3
11	2	2,9	2,9	77,1
12	2	2,9	2,9	80,0
13	4	5,7	5,7	85,7
14	1	1,4	1,4	87,1
15	1	1,4	1,4	88,6
16	2	2,9	2,9	91,4
17	1	1,4	1,4	92,9
18	3	4,3	4,3	97,1
19	1	1,4	1,4	98,6
23	1	1,4	1,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

## ANALISA DESKRIPTIF DATA

### Frequencies

		Statistics	
		Prokrastinasi	StresKerja
N	Valid	70	70
	Missing	0	0
Mean		79,83	80,56
Std. Error of Mean		1,516	1,453
Median		82,00	82,00
Mode		68 <sup>a</sup>	86
Std. Deviation		17,880	20,158
Variance		160,782	147,816
Range		60	52
Minimum		46	48
Maximum		106	100
Sum		5588	5639

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Frequency Table

		Prokrastinasi			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	46	2	2,9	2,9	2,9
	52	1	1,4	1,4	4,3
	54	1	1,4	1,4	5,7
	62	3	4,3	4,3	10,0
	66	2	2,9	2,9	12,9
	67	2	2,9	2,9	15,7
	68	4	5,7	5,7	21,4
	70	3	4,3	4,3	25,7
	72	2	2,9	2,9	28,6
	73	1	1,4	1,4	30,0
	74	2	2,9	2,9	32,9
	76	2	2,9	2,9	35,7
	78	4	5,7	5,7	41,4
	79	2	2,9	2,9	44,3
	80	2	2,9	2,9	47,1
	81	1	1,4	1,4	48,6
	82	3	4,3	4,3	52,9
	83	2	2,9	2,9	55,7
	84	3	4,3	4,3	60,0
	86	3	4,3	4,3	64,3
	87	4	5,7	5,7	70,0
	88	2	2,9	2,9	72,9
	89	3	4,3	4,3	77,1
	91	3	4,3	4,3	81,4
	92	2	2,9	2,9	84,3
	93	4	5,7	5,7	90,0
	94	1	1,4	1,4	91,4
95	1	1,4	1,4	92,9	
96	1	1,4	1,4	94,3	
97	1	1,4	1,4	95,7	
98	1	1,4	1,4	97,1	
100	1	1,4	1,4	98,6	
106	1	1,4	1,4	100,0	
Total		70	100,0	100,0	

## StresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	1,4	1,4	1,4
	52	1	1,4	1,4	2,9
	54	1	1,4	1,4	4,3
	56	1	1,4	1,4	5,7
	57	1	1,4	1,4	7,1
	59	1	1,4	1,4	8,6
	60	1	1,4	1,4	10,0
	64	1	1,4	1,4	11,4
	66	3	4,3	4,3	15,7
	69	2	2,9	2,9	18,6
	70	2	2,9	2,9	21,4
	72	2	2,9	2,9	24,3
	75	2	2,9	2,9	27,1
	76	4	5,7	5,7	32,9
	77	1	1,4	1,4	34,3
	79	2	2,9	2,9	37,1
	80	3	4,3	4,3	41,4
	81	2	2,9	2,9	44,3
	82	5	7,1	7,1	51,4
	83	2	2,9	2,9	54,3
	84	1	1,4	1,4	55,7
	86	7	10,0	10,0	65,7
	87	1	1,4	1,4	67,1
	88	3	4,3	4,3	71,4
	89	2	2,9	2,9	74,3
	90	2	2,9	2,9	77,1
	91	2	2,9	2,9	80,0
	92	4	5,7	5,7	85,7
	93	2	2,9	2,9	88,6
	94	3	4,3	4,3	92,9
96	2	2,9	2,9	95,7	
98	1	1,4	1,4	97,1	
99	1	1,4	1,4	98,6	
100	1	1,4	1,4	100,0	
	Total	70	100,0	100,0	

**ProkrastinasiKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	5,7	5,7	5,7
	Sedang	63	90,0	90,0	95,7
	Tinggi	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**StresKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	8,6	8,6	8,6
	Sedang	64	91,4	91,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 7**  
**UJI HIPOTESIS**

**Crosstabs**

**Case Processing Summary**

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ProkrastinasiKerja * StresKerja	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

**ProkrastinasiKerja \* StresKerja Crosstabulation**

		StresKerja		Total	
		Rendah	Sedang		
ProkrastinasiKerja	Rendah	Count	3	1	4
		% within ProkrastinasiKerja	75,0%	25,0%	100,0%
	Sedang	Count	3	60	63
		% within ProkrastinasiKerja	4,8%	95,2%	100,0%
	Tinggi	Count	0	3	3
		% within ProkrastinasiKerja	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	6	64	70	
	% within ProkrastinasiKerja	8,6%	91,4%	100,0%	

### ProkrastinasiKerja \* StresKerja Crosstabulation

			StresKerja		Total
			Rendah	Sedang	
ProkrastinasiKerja	Rendah	Count	3	1	4
		% of Total	4,3%	1,4%	5,7%
	Sedang	Count	3	60	63
		% of Total	4,3%	85,7%	90,0%
	Tinggi	Count	0	3	3
		% of Total	0,0%	4,3%	4,3%
Total	Count	6	64	70	
	% of Total	8,6%	91,4%	100,0%	

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=SkorProkrastinasi SkorStresKerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Prokrastinasi	StresKerja
Prokrastinasi	Pearson Correlation	1	,889**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
StresKerja	Pearson Correlation	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

## LAMPIRAN 8

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			