

# PROKRASTINASI KERJA DITINJAU DARI STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Devy Sofyanty<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

devy\_sofyanty\_spsi@yahoo.com

## ABSTRAK

Prokrastinasi kerja adalah perilaku dimana karyawan dengan sengaja menunda pekerjaan mereka. Mengkaji perilaku prokrastinasi kerja pada suatu perusahaan menjadi penting untuk meminimalisasi, mencegah atau bahkan meniadakan factor-faktor pencetus prokrastinasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap prokrastinasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Trijaya Pratama Futures Jakarta. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Analisis data menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, uji t dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan temuan sebagai berikut: secara bersama-sama atau simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja; secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja; secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja.

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

## Abstract

*Work procrastination is behavior where employees deliberately delay their work. Studying work procrastination behavior in a company becomes important to minimize, prevent or even negate the factors that trigger work procrastination. This study aims to empirically examine the effect of job stress and job satisfaction partially or simultaneously on work procrastination. This research was conducted at PT Trijaya Pratama Futures Jakarta. Methods of data collection using questionnaires and interviews. Data analysis used normality test, heteroscedasticity, multicollinearity, t test and multiple linear regression. Based on the research results, the following findings were found: jointly or simultaneously job stress and job satisfaction have an effect on job procrastination; partially job stress has a positive and significant effect on work procrastination; partially job satisfaction has a positive and significant effect on job procrastination.*

**Keywords:** Work Procrastination, Job Stress, Job Satisfaction

*Diterima: 1 September 2020; Direvisi: 22 September 2020; Diterbitkan: 1 Oktober 2020*

## PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan

semakin kompetitif menuntut peran sumber daya manusia memiliki keunggulan bersaing, seperti kemampuan beradaptasi secara tepat dan cepat, memiliki kreativitas

dan berinisiatif tinggi, pantang menyerah dan yang paling penting mau untuk terus belajar. Faktanya masih banyak perusahaan yang mengalami hambatan dalam mencapai performansi kerja yang tinggi, khususnya dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan berjangka (*futures trading*).

Ditengah banyaknya perusahaan investasi khususnya dibidang perdagangan berjangka baik itu index, forex maupun komoditi mengindikasikan bahwa semakin baiknya iklim investasi di Indonesia. Hal ini semakin diperkuat dengan sinergisitas, kerja sama serta peran Kementrian dan Lembaga seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Kementrian Perdagangan, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappepti), Kliring Berjangka Indonesia (KBI) yang senantiasa melakukan pengawasan secara berkelanjutan sehingga memberikan jaminan terhadap legalitas perusahaan sebagai bentuk perlindungan terhadap nasabah sebelum atau selama melakukan transaksi di perdagangan berjangka.

Investasi dibidang perdagangan berjangka kini semakin marak dilakukan oleh masyarakat, mulai dari para pengusaha, wiraswasta, ibu rumah tangga, hingga mahasiswa. Kemudahan dalam memantau dan bertransaksi secara *online* uang mereka sendiri melalui *gadget*. Modal awal atau *margin* yang relatif terjangkau, mulai dari ratusan ribu hingga ratusan juta rupiah. Ditambah lagi dengan peluang profit, seperti : *market* yang buka hingga 24 jam non stop, banyak pilihan (index, forex, komoditi), bebas pajak, hingga keuntungan fantastis dibandingkan dengan produk investasi lainnya. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwasanya ada berbagai macam risiko maupun stigma, antara lain tentang halal atau haram, uang yang kapan

saja dapat hangus dalam hitungan detik, serta khawatir uang akan dibawa kabur oleh perusahaan.

Seorang *broker* tidak hanya bertugas mencari nasabah untuk investasi namun juga harus *maintenance account* nasabah, memberikan informasi perkembangan kondisi pasar hingga memantau kinerja anak buahnya. *Broker* diharapkan dapat mensupport anak buah untuk mendapatkan nasabah, mulai dari pelatihan-pelatihan *product knowledge, database* calon nasabah, membuat *appointment*, menemani anak buah ketika bertemu calon nasabah (prospek nasabah), presentasi, hingga menandatangani perjanjian untuk investasi, *closing* sampai dengan *trading*. Dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang broker memiliki dua target kerja yakni, target pribadi dan target tim. Untuk masing-masing nilai investasi berkisar antara 100 juta rupiah bahkan lebih. Apabila *broker* tidak mendapatkan nasabah atau *inject* dana maka akan berdampak pada penghasilan broker. *Broker* hanya akan mendapatkan gaji pokok tanpa mendapatkan komisi dan insentif lain sebelum target terpenuhi. Padahal penghasilan terbesar broker adalah dari *margin in, inject* dana atau banyaknya transaksi yang dilakukan di setiap periodenya.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 Oktober 2019 dengan para *broker*, kendala dalam memperoleh nasabah untuk berinvestasi adalah factor Sumber Daya Manusia (SDM). Minimnya pengetahuan mengenai produk investasi di bidang perdagangan berjangka, ditambah lagi dengan tuntutan target kerja sehingga seolah-olah perusahaan berkenan saja menerima semua lulusan jenjang pendidikan mulai dari SMA hingga Sarjana, baik yang berpengalaman kerja maupun

*fresh graduate*. Masalah gaji juga menjadi kendala dalam rekrutmen karyawan baru, standar gaji yang diberikan perusahaan *futures trading* adalah dibawah UMR (Upah Minimum Regional) wilayah Jakarta. Adapun gaji yang diterima berkisar antara Rp.500.000,00 hingga Rp.1000.000,00, tidak hanya itu terkadang perusahaan tidak tepat waktu dalam pencairan gaji. Adapun masa *probation* selama tiga bulan, jika selama tiga bulan berturut-turut tidak memenuhi target maka tidak mendapatkan gaji namun karyawan tetap boleh masuk kantor untuk memanfaatkan fasilitas seperti telepon, internet atau bantuan atasan untuk *follow up* calon nasabah.

PT Trijaya Pratama Futures merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan berjangka (*futures trading*). Berdasarkan wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) diketahui bahwa permasalahan yang dialami perusahaan, diantaranya prokrastinasi kerja. Prokrastinasi kerja adalah perilaku dimana karyawan menunda-nunda melakukan pekerjaan mereka secara sengaja. Karyawan lebih menyukai kegiatan lain yang dirasakan lebih menyenangkan dan tidak ada hubungan dengan pekerjaannya seperti bermain *game* di *computer* atau di *smartphone*, berselancar di dunia maya, berbincang-bincang dengan rekan kerja, memperpanjang waktu ibadah untuk tidur, minum kopi bahkan berjalan-jalan ke pusat perbelanjaan selama jam kerja dll.

Ironisnya meski mereka mengetahui resiko tersebut namun seorang prokrastinator tidak jera dan cenderung akan mengulangi perbuatan serupa di masa yang akan datang. Akibatnya prokrastinasi berkembang menjadi sebuah kebiasaan buruk dan karyawan terjebak dalam lingkaran setan. Prokrastinasi kerja dapat memperburuk citra perusahaan sehingga

mempengaruhi kinerja perusahaan. Sedangkan dari sisi sang prokrastinator dapat berdampak buruk bukan hanya dari sisi kinerja pegawai saja tapi kondisi psikologis pun ikut terganggu. Penundaan dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan, menambah beban kerja, stress kerja. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung tidak maksimal, jika terus menerus dibiarkan akan menjadi kebiasaan kronis dan dapat mengganggu kinerja organisasi.

Perilaku prokrastinasi kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh manajemen maupun perusahaan terlebih di era revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini. Perusahaan pengelola jasa keuangan berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik dengan berbagai fasilitas dan kemudahan untuk nasabahnya baik dalam hal teknologi informasi maupun Sumber Daya Manusianya. Perusahaan perlu mengetahui penyebab dan menganalisis dalam rangka meminimalisasi maupun mencegah terjadinya prokrastinasi kerja. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui factor-faktor yang diduga mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja. Apakah prokrastinasi kerja disebabkan oleh factor stress kerja yang dirasakan oleh karyawan sebagai dampak dari beban kerja yang berlebihan, konflik dengan pimpinan atau rekan kerja, masalah-masalah pribadi atau keluarga yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan disinyalir mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja atau factor iklim organisasi yang mendukung prokrastinasi kerja sehingga karyawan menginternalisasikan norma tersebut dan menjadi penguat dalam kecenderungan berperilaku.

## LANDASAN TEORI

## **Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2009).

Kondisi kerja yang menimbulkan stress dapat berbahaya bagi para karyawan dan memberikan dampak negative pada efektivitas organisasi. Dampak stress kerja pada organisasi dapat terjadi antara lain meningkatnya biaya pemeliharaan kesehatan untuk karyawan, bertambah tinggi angka absensi karyawan, lebih banyak terjadi kecelakaan kerja, dan berkurangnya produktivitas. Indikasi lain dari efek negative stress kerja adalah meningkatnya tendensi terhadap keluhan kompensasi karyawan yang dikaitkan dengan stress (Sudarnoto, 2012).

Dari substansinya, jobs stress kerja dipengaruhi dua factor, yakni: factor internal (misalnya: keluarga, ingin mencapai prestasi tinggi, ambisi, dan sebagainya); sedangkan factor eksternal (misalnya social, politik). Jobs stress memiliki dampak signifikan terhadap individu yang mengalami sehingga berpengaruh terhadap organisasi dan hubungan social. Terhadap individu jelas menurunkan motivasi kerja, sementara

terhadap organisasi akan berkontribusi terhadap penurunan produktivitas perusahaan. Menurut Nyoto (2019), secara umum penyebab job stress di tempat kerja yaitu: 1) kondisi kerja yang selalu berada di bawah tekanan, 2) ketidakjelasan tugas yang diberikan, 3) permintaan barang yang tinggi, 4) kurangnya perencanaan kerja, 5) adanya ancaman di kalangan karyawan, 6) teriakan dan makian para konsumen, 7) teman kerja yang selalu mengganggu, 8) ketidaknyamanan fisik, seperti suara mesin yang bising, ventilasi yang kurang dan sebagainya.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Fattah (2017:68), kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. Sedangkan menurut Ulum (2016), Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negative terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Mangkunegara dalam Darmawan (2013:58) kepuasan kerja tersusun dari beberapa faktor, yaitu: kondisi pekerjaan, hubungan rekan kerja, supervisi/ pengawasan, prestasi/ karir, dan kompensasi.

Locke dalam Noermijati (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai

keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat membeikan keadaan emosi seperti itu. Ada tiga dimensi penting dari kepuasan kerja, yaitu: 1) Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja, 2) Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (outcome) memenuhi harapan, 3) kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Locke juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang orang inginkan dari pekerjaan dan apa yang dia harapkan benar-benar tersedia.

Strauss dan Sayles dalam Handoko (2011:196), kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Implikasi dari kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja dan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*). Apabila produktivitas kerja tinggi, tidak terdapat absensi, dan *turn*

*over* karyawan rendah maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam kelompok dan organisasi terpenuhi. (Tampubolon, 2012:40)

## **Prokrastinasi**

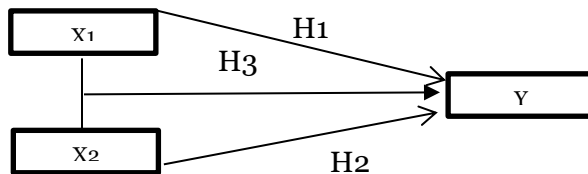
Prokrastinasi adalah suatu kebiasaan menunda pekerjaan penting yang seharusnya dikerjakan sekarang dan lebih memilih melakukan sesuatu yang menyenangkan seperti bermain hp, *browsing*, *game*, dll. (Wibowo, 2015). Pendapat serupa dikemukakan oleh Hidayah dan Adi Atmoko (2014) , mendefinisikan prokrastinasi adalah kegagalan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan. Prokrastinasi merupakan tindakan sia-sia menunda tugas sampai menimbulkan ketidaknyamanan. Orang yang menunda menyelesaikan tugas seharusnya diselesaikan, maka ia lebih suka menghabiskan waktu untuk ngobrol Bersama teman atau menonton televisi.

Prokrastinasi adalah menangguhkan suatu pekerjaan atau tindakan karena alasan tidak menyenangkan, atau bahkan tanpa alasan yang jelas. Sebagian orang memiliki alasan untuk menunda suatu pekerjaan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal sejatinya tidak demikian. Ketidakmampuan menetapkan prioritas, rendahnya komitmen dan konsistensi diri akan berujung pada keterpurukan. Bagi para pencuri waktu yang sudah akut, akan muncul di dalam dirinya ketakutan yang mendalam sehingga bahkan tidak bisa berhadapan dengan situasi tersebut. (Imaduddin, 2018).

Menurut Ghufron dan Rini (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu: 1. Faktor internal, yaitu

kondisi fisik individu dan kondisi psikologis individu, 2. Faktor eksternal, yaitu gaya pengasuhan orangtua dan kondisi lingkungan yang rendah pengawasan.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis

- H1: Ada pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi kerja
- H2: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prokrastinasi kerja
- H3: Ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prokrastinasi kerja

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausal (*causal research*) yaitu mempelajari hubungan antara sejumlah variabel, dengan permasalahan yang sudah di rumuskan secara tajam dalam bentuk keterikatan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu para broker yang ada di PT Trijaya Pratama Futures, Jakarta. Jumlah populasinya adalah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka seluruh populasi dijadikan responden. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang

diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket.

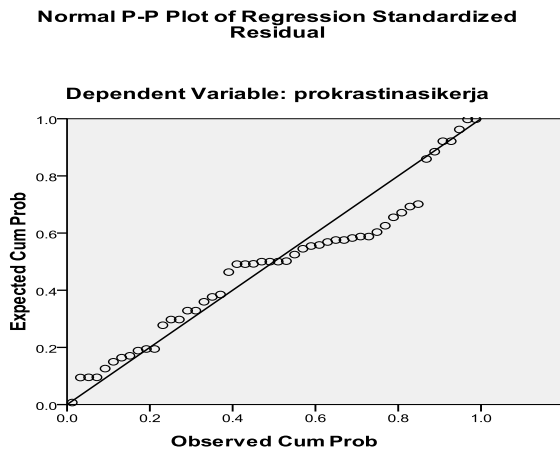
Variabel stres kerja di operasionalisasikan melalui indikator yang diadopsi dari Hurrell dalam Sudarnoto (2012), yaitu : (1) Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan, (2) Peran dalam Organisasi, (3) Pengembangan Karir, (4) Hubungan dalam Pekerjaan, (5) Struktur dan Iklim Organisasi. Variabel Kepuasan Kerja di operasionalisasikan melalui indikator yang di adopsi dari Menurut Fattah (2017), yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) kompensasi, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja Sementara itu variable Perilaku prokrastinasi kerja diukur dengan menggunakan skala prokrastinasi kerja yang disusun berdasarkan indicator yang dikemukakan oleh Ferrari dalam (Ghufroon, 2011), yaitu : (1) penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas, (2) keterlambatan dalam mengerjakan tugas akibat dari mengerjakan hal-hal lain yang tidak terlalu penting, (3) kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja actual, (4) melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

Pengukuran item pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan kategori: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Sangat Tidak Setuju memiliki skor 1 dan Sangat Setuju memiliki skor 4. Peneliti tidak memberikan alternatif pilihan ragu-ragu atau netral karena seringkali responden memiliki kecenderungan menjawab ke tengah, dan tidak dapat menunjukkan kecenderungan jawaban subjek ke arah setuju atau tidak setuju sehingga banyak data dan informasi penelitian yang tidak dapat diungkap peneliti. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis dengan

menggunakan analisis regresi linier berganda

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai validitas dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,65, dapat diartikan seluruh item stress kerja, kepuasan kerja dan prokastinasi dapat dikatakan valid dan reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber: Data Diolah 2020

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.4137792
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan grafik diatas memperlihatkan hasil uji normalisasi data dengan menggunakan *Normal Probability Plot* yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal atau sudah memenuhi asumsi normalitas.

Sementara itu pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test , diperoleh nilai Asymp sebesar 0.181 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal dan sampel penelitian mewakili populasi. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.035	8.392		1.792	.080		
stresskerja	.490	.098	.523	4.986	.000	.715	1.399
kepuasankerja	.380	.105	.380	3.618	.001	.715	1.399

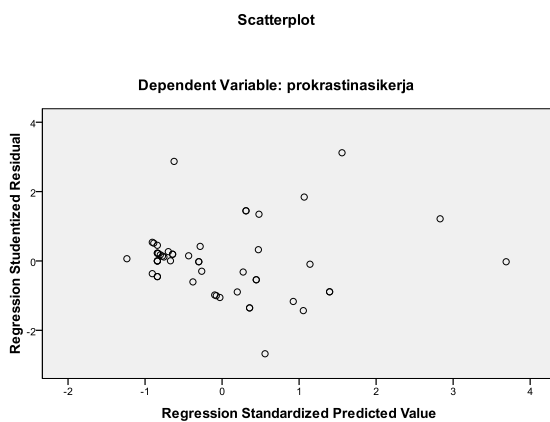
a. Dependent Variable: prokrastinasikerja  
Sumber: Data Diolah 2020

Menurut Haif et all dalam Priyatno (2009:156), variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dinilai dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Berdasarkan output diperoleh nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari

10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas sekaligus mempertegas kelayakan model regresi yang dijalankan.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2011:105). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan uji tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk variabel stres kerja( $X_1$ ) adalah 0.069. Sementara, nilai

signifikansi (Sig) untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 0.447. Karena nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga hal tersebut semakin memperkuat kelayakan model regresi pada penelitian ini.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.892	5.612		-2.119	.039
streskerja	.122	.066	.298	1.864	.069
kepuasankerja	.054	.070	.123	.767	.447

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
Sumber: Data Diolah 2020

### Uji Parameter Individual (Uji t)

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.035	8.392		1.792	.080
streskerja	.490	.098	.523	4.986	.000
kepuasankerja	.380	.105	.380	3.618	.001

Sumber: Data Diolah 2020

Pada tabel 6 hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 1. Dari output didapat nilai t hitung  $X_1$  sebesar 0.490



dengan nilai signifikansi 0.001 jauh dibawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 1. Dari output didapat nilai t hitung  $X_2$  sebesar 0.380 dengan nilai signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja.

## Uji F

Pada tabel 7 hasil uji F hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 1. Dari output didapat nilai t hitung  $X_1$  sebesar 0.490 dengan nilai signifikansi 0.001 jauh dibawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Seorang broker yang mengalami stres akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja, rasa senang (antusiasme) pada pekerjaan, menurunnya komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan, hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan sekerja, anak buah ataupun atasan. Dengan adanya stres kerja yang maka akan meningkatkan tendensi perilaku prokrastinasi kerja.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1626.130	2	813.065	40.032	.000 <sup>a</sup>
Residual	954.590	47	20.310		
Total	2580.720	49			

Sumber: Data Diolah 2020

## Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi

$$Y^{\wedge} = 15.035 + 0.490 X_1 + 0.380 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 15.035 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja

dan kepuasan kerja dianggap konstan atau tetap, maka rata-rata perilaku prokrastinasi sebesar 15.035 poin.

Koefisien regresi variabel  $X_1$  bernilai +0.490; menunjukkan bahwa setiap variabel stres kerja meningkat 1 satuan nilai dan variabel kepuasan kerja tetap maka prokrastinasi kerja akan naik sebesar 0.490 poin.

Koefisien regresi variabel  $X_2$  bernilai +0.380; menunjukkan bahwa setiap variabel kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai dan variabel stres kerja tetap maka prokrastinasi kerja akan meningkat sebesar 0.380 poin

## Pembahasan

### Stres Kerja terhadap Prokrastinasi kerja

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 1. Dari output didapat nilai t hitung  $X_1$  sebesar 0.490 dengan nilai signifikansi 0.001 jauh dibawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Seorang broker yang mengalami stres akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja, rasa senang (antusiasme) pada pekerjaan, menurunnya komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan, hubungan interpersonal yang buruk dengan rekan sekerja, anak buah ataupun atasan. Dengan adanya stres kerja yang maka akan meningkatkan tendensi perilaku prokrastinasi kerja.

### Kepuasan Kerja terhadap Prokrastinasi kerja

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 1. Dari output didapat nilai t hitung  $X_2$  sebesar 0.380 dengan nilai

signifikansi 0.000 jauh dibawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mencintai pekerjaannya, lebih banyak berperilaku positif yang mendukung visi dan misi perusahaan sehingga meminimalisasi prokrastinasi kerja. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, pendapatan/ gaji, kesempatan promosi jabatan, hubungan yang harmonis antara karyawan, rekan kerja maupun atasan yang mampu menciptakan iklim organisasi dan komunikasi yang positif dan terbuka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prokrastinasi kerja, dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil uji t ditemukan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh prokrastinasi kerja, demikian halnya dengan variabel kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prokrastinasi kerja
2. Ditemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang tak terpisahkan dalam perilaku individu dalam organisasi sehingga perlu dikembangkan secara komprehensif dan proporsional

### Saran

1. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stress dapat dimodifikasikan, dikendalikan atau diubah oleh pihak manajemen sebagai pendekatan organisasional. Mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi sumber stres kerja dengan membantu menghilangkan atau mengurangi akar penyebab stres kerja, diantaranya dengan memberikan pelatihan, perlunya layanan konseling yang diberikan oleh tenaga ahli seperti psikolog dalam rangka membantu karyawan dalam memahami serta menyelesaikan permasalahan yang menjadi stressor. Strategi lain yang mungkin dapat dilakukan, antara lain peningkatan keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah disertai dengan iklim komunikasi yang terbuka.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian regresi diketahui ada positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prokrastinasi kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan kompensasi yang kompetitif dan menarik, penghargaan kepada broker yang berprestasi, jenjang karir atau promosi jabatan yang transparan, memberikan kesempatan dalam bentuk acara seminar-seminar atau training yang diselenggarakan oleh organisasi profesional untuk broker dalam rangka menunjang kinerja maupun untuk meningkatkan soft skill.
3. Penelitian ini hanya menganalisa prokrastinasi kerja hanya pada satu perusahaan saja sehingga tidak cukup dapat mewakili atau menggambarkan prokrastinasi sektor *futures trading* secara keseluruhan. Objek penelitian dapat diperluas pada bidang pekerjaan yang lain, dengan karakteristik subjek yang berbeda, seperti antara karyawan PNS, BUMN, atau swasta. Pada

penelitian berikutnya hendaknya mengembangkan lebih dalam tentang prokrastinasi kerja dengan melibatkan variabel yang belum tercantum sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan sudut pandang yang lebih luas

### Daftar Pustaka

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayah, Nur dan Adi Atmoko. 2014. *Landasan Sosial Budaya dan Psikologis Pendidikan*. Gunung Samudera: Malang
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Imaduddin, Aam. 2018. *Memahami Arti Perubahan*. Tasikmalaya: Edu Publisher
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2018. *Komitmen Pada Perubahan (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Priyatno, Dwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Jakarta : Andi
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajawali Pers
- Sudarnoto, Laura Francisca. 2012. *Psikologi Organisasi*. Jakarta: FKIP Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Manahan. 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor : PT Ghalia
- Ulum, Chazienul. 2016. *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press
- Wibowo, Alvin. 2015. *Day-to-Day Plan Success Plan 70 Panduan Singkat, Inspiratif, dan Aplikatif untuk Mencapai Kesuksesan di Tempat Kerja*. Jakarta: Grasindo
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba 4.