

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Kartanegara

Andika Budhi Ramadhan^{1*}, Nuraida Wahyu Sulistyani², Evi Kurniasari Purwaningrum³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
andikabudhiramadhan@gmail.com



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1251-1260

Article History:

Received: 23-09-2025

Accepted: 27-09-2025

Abstrak : Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Kartanegara. Prokrastinasi kerja adalah kecenderungan menunda tugas yang dapat menurunkan produktivitas. Beban kerja tinggi sering kali menjadi faktor utama penyebab perilaku ini. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di berbagai divisi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan prokrastinasi kerja, dengan nilai signifikansi 0,021 ($<0,05$). Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan pegawai untuk menunda tugas. Pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi kerja ditunjukkan oleh nilai R-Square sebesar 0,067, yang berarti bahwa prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh variable beban kerja sebesar 67%.

Kata Kunci : Beban Kerja; Prokrastinasi Kerja; Pengaruh

PENDAHULUAN

Prokrastinasi kerja sering kali terjadi ketika seseorang merasa enggan atau sulit untuk memulai dan menyelesaikan tugas yang dihadapinya. Akibatnya, pekerjaan tersebut ditunda hingga mendekati batas waktu atau bahkan melewati tenggat yang telah ditentukan. Prokrastinasi merupakan kecenderungan untuk menunda tugas atau aktivitas yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, beban kerja mengacu pada banyaknya serta ragam tanggung jawab atau pekerjaan yang harus dituntaskan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja merujuk pada keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seseorang atau kelompok dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hubungan antara beban kerja dan prokrastinasi kerja menjadi relevan untuk dipelajari, karena ketika seseorang merasa terbebani oleh banyaknya pekerjaan (beban kerja tinggi), mereka cenderung menunda penyelesaian tugas. Tekanan akibat tingginya beban kerja dapat menimbulkan stres, yang pada akhirnya mendorong individu untuk menunda tugas-tugas yang dianggap memicu stres tersebut (prokrastinasi). Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja menjadi penting karena dapat membantu kita menemukan cara-cara untuk mengurangi kecenderungan ini di lingkungan kerja.

Pegawai, sebagai individu yang bekerja untuk perusahaan, organisasi, atau individu lain dengan imbalan berupa gaji, sering kali menghadapi berbagai jenis tugas dan tanggung jawab. Secara umum, semakin tinggi posisi atau jabatan seorang pegawai, semakin besar pula beban kerja yang harus mereka tangani. Biasanya, atasan menetapkan tenggat waktu untuk setiap tugas, sehingga pegawai harus mengelola beban kerja dan tanggung jawabnya dengan baik. Namun, dalam praktiknya, beberapa pegawai justru cenderung menunda pekerjaan mereka. Bahkan, ada yang melemparkan tugas tersebut kepada rekan kerja lain, terutama ketika merasa beban kerja mereka sudah terlalu berat. Prokrastinasi, yang didefinisikan sebagai kecenderungan menunda pengerjaan tugas (Kristiana, I.F. dkk., 2023), dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan. Menurut Ferrari & Díaz-Morales (2007), prokrastinasi tidak hanya membuang-buang waktu, tetapi juga menyebabkan tugas tidak terselesaikan dengan maksimal. Pegawai yang prokrastinatif cenderung mengalami berbagai dampak negatif, baik dalam aspek afektif, kognitif, perilaku, fisik, pekerjaan, maupun moral interpersonal (Suhadianto & Pratitis, 2019).

Tindakan menunda pekerjaan (prokrastinasi) perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen sumber daya manusia. Dengan cara ini, organisasi dapat mengenali penyebab munculnya prokrastinasi serta mengembangkan perilaku konstruktif yang mampu menurunkan kecenderungan tersebut. Beberapa perilaku positif, seperti *job embeddedness* dan komitmen organisasi, terbukti efektif dalam menurunkan intensitas prokrastinasi kerja (Sengkey, Paat & Hartati, 2021). Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menunda-nunda pekerjaan adalah perilaku yang dianggap negatif karena mencerminkan kemalasan atau pengabaian tanggung jawab (Mu'adzah, 2022).

Pegawai yang terus menunda tugas sering kali merasa terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk, sehingga mendekati tenggat waktu mereka merasa semakin tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, prokrastinasi juga dapat menyebabkan pegawai mengalami stres, kecemasan, bahkan depresi. Penelitian oleh Tice & Baumeister (1997) mengindikasikan bahwa karyawan yang sering menunda pekerjaan cenderung lebih mudah mengalami stres dan memiliki pandangan negatif terhadap kondisi kesehatan mereka dibandingkan dengan karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku prokrastinasi. Salah satu faktor yang berperan penting adalah *self-leadership* atau kemampuan memimpin

diri sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *self-leadership* yang tinggi cenderung lebih terampil dalam mengatur waktu dan mengelola tugas, sehingga kemungkinan mereka untuk menunda pekerjaan menjadi lebih rendah (de Melo & Mendonca, 2020; Wang, dkk., 2021). Selain itu, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri juga memiliki peran yang signifikan dalam menurunkan perilaku prokrastinasi. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan (Savitri, 2020; Sari, 2022; Yudhistira, 2023). Penelitian Ajanti (2022) juga menemukan adanya hubungan antara gaya hidup hedonis dan kecenderungan prokrastinasi, di mana pegawai yang mementingkan kesenangan jangka pendek lebih cenderung menunda pekerjaan mereka.

Kecenderungan prokrastinasi semakin meningkat seiring dengan tingginya beban kerja yang dihadapi oleh pegawai. Beban kerja yang berlebihan, seperti yang dijelaskan oleh Ferrari (1995), hal ini dapat mendorong munculnya kebiasaan menunda pekerjaan, yang pada akhirnya mengakibatkan pemborosan waktu dan tugas yang tidak terselesaikan dengan baik. Bahkan jika pekerjaan berhasil diselesaikan, hasil yang dicapai sering kali kurang maksimal. Lebih jauh lagi, prokrastinasi dapat membuat seseorang melewatkan kesempatan atau peluang yang penting (Ferrari, 1995). Beban kerja, baik yang terlalu ringan maupun terlalu berat, dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku dan sikap karyawan di lingkungan kerja. Ketika beban kerja terlalu ringan, hal ini dapat menimbulkan rasa bosan, apatis, serta menurunnya motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan mendorong karyawan untuk menunda penyelesaian tugas (Sehnert, 1981).

Dengan demikian, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan dalam pembagian beban kerja karyawan. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi, kualitas hasil pekerjaan, serta kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Pengelolaan beban kerja yang tepat juga menjadi strategi yang efektif untuk menekan perilaku prokrastinasi sekaligus mendorong kinerja yang lebih maksimal di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk meneliti hubungan antara dua variabel, yaitu beban kerja dan prokrastinasi kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan pengukuran yang jelas serta mengidentifikasi korelasi antara kedua variabel secara objektif. Beban kerja diartikan sebagai kumpulan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh individu maupun unit dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan prokrastinasi kerja dipahami sebagai perilaku menunda pekerjaan secara sengaja, baik saat memulai, menjalankan, maupun menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

Penelitian ini melibatkan 80 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Kartanegara sebagai sampel, yang terdiri dari 42 pegawai perempuan dan 38 pegawai laki-laki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu metode di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013).

Data dikumpulkan menggunakan skala psikologi yang disebarkan kepada seluruh 80 pegawai tersebut. Instrumen yang digunakan meliputi skala beban kerja

yang dikembangkan oleh Komiko dan Putra (2019) berdasarkan teori Hart dan Steveland (1988), serta skala prokrastinasi kerja yang dikembangkan oleh Huda (2024) berdasarkan teori Ferrari (1995). Skala beban kerja terdiri dari 24 item dengan indeks daya beda berkisar antara 0,309 hingga 0,672, serta koefisien reliabilitas sebesar 0,859.

Sedangkan skala prokrastinasi kerja terdiri dari 20 item dengan indeks daya beda antara 0,223 hingga 0,589, dan koefisien reliabilitas sebesar 0,751. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah subjek penelitian yang diambil adalah 80 pegawai dengan klasifikasi 42 pegawai perempuan dan 38 pegawai laki-laki. Data subjek atau responden ada di dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Sebaran Subjek Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
1	Laki-laki	38	53
2	Perempuan	42	47
Jumlah		80	100

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi, dimulai dengan uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan telah memenuhi syarat normalitas. Hasil perhitungan tampak pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Normalitas

Variabel	p	α	Interpretasi
Beban Kerja – Prokrastinasi	0,20	0,05	Berdistribusi Normal

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,368 ($p > 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X (beban kerja) dan variabel Y (prokrastinasi kerja). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Linearitas

Variabel	p	α	Interpretasi
Beban Kerja – Prokrastinasi	0,368	0,05	Berdistribusi Normal

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria uji normalitas dan uji linearitas, langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,585 dengan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$ serta nilai R^2 sebesar 0,067 atau setara dengan 67%. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel prokrastinasi dalam penelitian ini. Perhitungan tersebut ada di dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F Hitung	Signifikansi	R ²
Beban Kerja – Prokrastinasi	5,585	0,021	0,067

Berdasarkan hasil analisis, data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang sesuai dengan asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Hal ini berarti terdapat keterhubungan yang jelas antara keduanya, di mana semakin tinggi beban kerja yang ditanggung pegawai, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan prokrastinasi. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan kelelahan mental dan fisik, menurunkan tingkat konsentrasi, serta memicu stres, yang pada akhirnya membuat pegawai cenderung menunda pekerjaan sebagai mekanisme coping terhadap tekanan yang mereka alami seperti yang dikatakan oleh Hakman, Suhadi & Yuniar (2021) bahwa beban kerja karyawan perlu dikelola dengan baik agar tidak berlebihan, karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat memicu stres dan berdampak pada penurunan kinerja. Meskipun pengaruhnya tidak bersifat langsung, stres yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi *performance* pegawai secara negatif.

Setelah memenuhi seluruh uji prasyarat, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan prokrastinasi pada pegawai, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi berpotensi mendorong perilaku menunda-nunda tugas. Selain itu, prokrastinasi dalam konteks ini bukan sekadar kebiasaan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kurangnya dukungan organisasi, ketidakjelasan tugas, dan keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi kebiasaan prokrastinasi di lingkungan kerja. Upaya seperti pembagian tugas yang lebih seimbang, penyesuaian tenggat waktu yang realistis, serta dukungan psikologis bagi pegawai dapat menjadi solusi untuk menekan tingkat prokrastinasi yang disebabkan oleh tingginya beban kerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai teori yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan prioritas, sehingga mendorong perilaku prokrastinasi, seperti yang dikatakan oleh Ferrari (1995) kondisi fisik individu mempengaruhi munculnya prokrastinasi, individu yang mengalami *fatigue* (kelelahan parah) akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan prokrastinasi. Selain itu, hasil ini juga menguatkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor beban kerja berperan dalam mempengaruhi tingkat prokrastinasi pegawai.

Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa manajemen beban kerja menjadi aspek penting dalam mengurangi perilaku prokrastinasi di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis dari beberapa aspek beban kerja, *physical demand* memiliki pengaruh paling besar yaitu 46% yang berarti hampir sebagian pegawai mengalami kelelahan, meskipun tuntutan fisik dalam pekerjaan di Dinas Pendidikan relatif lebih ringan dibandingkan sektor pekerjaan lain, faktor seperti kelelahan, postur kerja yang kurang ergonomis, dan beban administratif tetap dapat mempengaruhi kesehatan dan

produktivitas pegawai. Pada aspek *performance*, ditemukan pengaruh sebesar 44%, yang menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai belum mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sementara itu, jika dilihat dari keseluruhan aspek, pengaruhnya mencapai 67%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pendidikan masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Menurut Vanchapo (2020), beban kerja merupakan serangkaian aktivitas atau proses yang harus segera diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Dhania (2010) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan aktivitas, baik fisik maupun mental, yang memerlukan kemampuan tertentu dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik berkaitan dengan pekerjaan yang memerlukan tenaga, seperti mengangkat atau mendorong benda berat. Sedangkan beban kerja psikologis berhubungan dengan tingkat keahlian, keterampilan, serta kemampuan mental yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan orang lain.

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif dalam mengatur beban kerja pegawai, seperti pembagian tugas yang seimbang serta pemberian dukungan dan pelatihan yang dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan pegawai dapat lebih optimal dalam menyelesaikan tugas tanpa mengalami hambatan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Sari (2024) menemukan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, yang berarti semakin besar beban kerja yang ditanggung seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunda pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kamiko dan Putra (2019), yang juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan perilaku prokrastinasi pada karyawan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, prokrastinasi merupakan perilaku menunda-nunda pekerjaan yang dapat mengakibatkan tugas tidak diselesaikan dengan baik. Berdasarkan kategori yang ada pada setiap aspek prokrastinasi, dalam analisis hasil penelitian, ditemukan bahwa pada aspek pertama, yaitu penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan pekerjaan, berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam penelitian ini memiliki kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi. Penundaan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, namun juga mencerminkan adanya kebiasaan atau pola tertentu yang dapat mempengaruhi cara mereka dalam menyelesaikan tugas. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang belum tersampaikan dalam penelitian ini. Metin dkk., (2020) menyatakan bahwa penundaan di tempat kerja mengacu pada kurangnya kontrol diri di mana orang memilih untuk menunda aktivitas yang diinginkan meskipun mereka menganggapnya sebagai langkah penting dan meskipun mereka mengantisipasi akan mengalami hal yang lebih buruk karena penundaan tersebut. Hal ini lah yang akan mengakibatkan pegawai memiliki kecenderungan penundaan dalam bekerja.

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori sedang dan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang menjadi responden memiliki kecenderungan prokrastinasi yang cukup tinggi. Kondisi ini kemungkinan besar dipicu oleh beban kerja yang juga berada pada tingkat sedang hingga tinggi, sehingga mendorong pegawai untuk menunda penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi prokrastinasi atau kebiasaan menunda pekerjaan pada pegawai adalah kondisi psikologis individu serta beban kerja yang dihadapi di lingkungan pekerjaan (Fernando, Effendy & Fadilah, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat prokrastinasi pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku menunda-nunda pekerjaan pada pegawai Dinas Pendidikan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang mereka tanggung. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga berperan dalam memicu terjadinya prokrastinasi pada pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prokrastinasi pada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk menunda pekerjaan. Pegawai yang merasa terlalu terbebani cenderung menghindari atau menunda penyelesaian tugas sebagai bentuk respons terhadap tekanan yang mereka hadapi.

Dalam konteks psikologi, hasil ini menggambarkan bagaimana kondisi kerja dapat mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan mental pegawai. Ketika pegawai menghadapi beban kerja yang berlebihan, mereka mungkin merasa tertekan dan terjebak, yang dapat menyebabkan perilaku prokrastinasi sebagai upaya untuk mengelola stres.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memiliki saran bagi Pegawai Dinas Pendidikan untuk meningkatkan disiplin dan manajemen waktu agar dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Manajemen perlu mengoptimalkan pembagian tugas, memberikan pelatihan, serta menyediakan fasilitas kerja yang ergonomis guna mengurangi kelelahan. Selain itu, budaya kerja positif melalui apresiasi kinerja dan kebijakan fleksibel perlu diterapkan agar pegawai dapat bekerja lebih optimal tanpa mengalami tekanan berlebih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara beban kerja dan prokrastinasi kerja, di mana beban kerja terbukti memengaruhi munculnya perilaku prokrastinasi. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan disarankan untuk mengatur beban kerja pegawai secara lebih proporsional melalui pembagian tugas yang adil serta melakukan evaluasi secara berkala. Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan manajemen waktu, teknik pengelolaan stres, dan memanfaatkan teknologi guna meningkatkan efisiensi kerja. Penyediaan fasilitas yang ergonomis, pemberian fleksibilitas jam kerja, serta penghargaan terhadap kinerja juga diperlukan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Dengan langkah-langkah

tersebut, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif sekaligus meminimalkan perilaku prokrastinasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi prokrastinasi, selain beban kerja, seperti kondisi psikologis individu dan faktor lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau longitudinal, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ini. Penelitian di masa mendatang juga dapat dilakukan pada sektor yang berbeda untuk membandingkan hasil temuan sekaligus memperluas generalisasi dari penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak:

1. **Ibu Diana Imawati, S.Psi.,M.Psi.**, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
2. **Ibu Dr. Nuraida Wahyu S., S.Psi.,M.Psi.,Psikolog.**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, arahan, motivasi selama pengerjaan artikel ini serta masukan-masukan positif dan pikirannya selama membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. **Ibu Dr. Evi Kurniasari Purwaningrum., S.Psi.,M.Psi.,Psikolog.**, selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran yang membangun demi kelancaran serta kemudahan dalam penyelesaian artikel ini.
4. **Bapak Yoga Achmad Ramadhan., S.Psi., M.Psi.,Psikolog.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan arahan positif dalam perencanaan studi penulis dari semester awal hingga akhir.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UNTAG 1945 Samarinda yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang positif bagi penulis dari semester awal sampai dengan semester akhir.
6. Seluruh Staff di lingkungan Jurusan/Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG 1945 Samarinda, yang telah melayani dan memberikan masukan terkait kelengkapan administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
8. Kepada Qamariatul Laili yang banyak berperan penting dalam memberikan dukungan, semangat, doa, dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir dengan tepat waktu.
9. Seluruh keluarga besar wukwuk dan daeng yang telah memberikan banyak dukungan dan pelajaran hidup yang berharga bagi penulis.
10. Semua pihak yang telah berkontribusi bagi penulis baik kecil maupun besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam lembaran ini.

Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat dalam memperluas wawasan dan pengetahuan, khususnya terkait prokrastinasi kerja dalam bidang ilmu psikologi. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi

penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dhania, D. R. (2010). Stres Kerja Buruh Rokok di Kota Kudus. *Jurnal Sosial Budaya Universitas Muria Kudus*, 3(2).
- [2] Fernando, L., Effendy, S., & Fadilah, F. (2021). *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan*. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 76-86.
- [3] Ferrari, J. R. (1995). *Procrastination and Task Avoidance--Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press.
- [4] Ferrari, J. R., & Díaz-Morales, J. F. (2007). Perceptions of self-concept and self-presentation by procrastinators: Further evidence. *The Spanish journal of psychology*, 10(1), 91-96.
- [5] Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19*. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- [6] Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index) result of empirical and theoretical research*. Amsterdam: North- Holland.
- [7] Huda, I. N., Sari, M. T., & Purwaningrum, E. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan Di Kota Samarinda*. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 14-24.
- [8] Kamiko, N.P., & Putra, Y.Y. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang*. Padang: Universitas Negri Padang.
- [9] Kristiana, I.F. et al. *Self-Leadership: Tinjauan Dari Berbagai Seting* (Fastindo, 2023), hal 33-34.
- [10] Mu'adzah, H. R. (2022). *Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- [11] Sari, Arum Pandan. 2022. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Psikososial Dan Kontrol Diri Terhadap Prokrastinasi Kerja Pada Sales Person Pt.X."* KOLONI: Jurnal Multidisiplin Ilmu 1(4):750–60.
- [12] Savitri, Nia. 2020. *"Self Efficacy Dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Pekerja."* *Jurnal Adiraga* (45):1–10.
- [13] Sehnert, K. W. (1981). *Mengendalikan stres dalam rumah tangga dan pekerjaan*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup.
- [14] Sengkey, M. M., Paat, P. N., & Hartati, M. E. (2021). *Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja Karyawan Pt Bank Sulutgo Cabang Amurang*. *Psikopedia*, 2(1).
- [15] Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Suhadianto, & Pratitis, N. (2019). *Eksplorasi faktor penyebab, dampak dan strategi untuk penanganan prokrastinasi akademik pada mahasiswa*. *RAP, Jurnal Aktual Psikologi*, 10(2), 204–223.

- [17] Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). *Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling*. *Psychological science*, 8(6), 454-458.
- [18] Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- [19] Wang, Y., Gao, H., Sun, C., Liu, J., & Fan, X. (2021). *Academic procrastination in college students: The role of self-leadership*. *Personality and Individual Differences*, 178, 1-7
- [20] Yudhistira, D. I. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prokrastinasi Kerja* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).