

KECENDERUNGAN PERILAKU AKTIF DALAM KERJA DAN PROKRASTINASI KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN, JENIS PEKERJAAN, USIA, TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN MASA KERJA

Muslimin¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to determine whether there are differences in behavioral tendencies active in the labor and procrastination work in terms of gender, job type, age, level of formal education and years of service. Subjects in this research is the Bontang District Office employees who are 85. Data were collected by questionnaire and analyzed using t-test and ANOVA. Results of data analysis in this study obtained results that there is no difference behavioral tendencies active in the labor based in terms of gender, job type, age and year of service ($p > 0:05$). It can be concluded that only the variation of level of formal education that can explain differences in behavioral tendencies active in the labor on the research subject with a value of $F = 3,065$, $R^2a = 0.069$ and $p = 0.033$ ($p < 0:05$). Other analysis results showed that there is no differences procrastination work based on variation of gender, job type, age and level of formal education ($p > 0:05$). It can be concluded that the only variation from the year of service that can explain difference in procrastination work on the research subject with a value of $F = 2.730$, $R^2A = 0.110$ and $p = 0.018$ ($p > 0:05$).*

Keywords: *behavioral tendencies active in the labor, procrastination work, gender, job type, age, level of formal education, year of service.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kecenderungan perilaku yang aktif dalam pekerjaan dan penundaan pekerjaan dalam hal jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, tingkat pendidikan formal dan masa kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kabupaten Bontang yang berusia 85 tahun. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji-t dan ANOVA. Hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan kecenderungan perilaku dalam hal gender, jenis pekerjaan, usia dan tahun layanan berdasarkan laboratorium ($p > 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa hanya variasi tingkat pendidikan formal yang dapat menjelaskan perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam persalinan pada subjek penelitian dengan nilai $F = 3,065$, $R^2a = 0,069$ dan $p = 0,033$ ($p < 0.05$). Hasil analisis lain menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam penundaan kerja berdasarkan variasi jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia dan tingkat pendidikan formal ($p > 0:05$). Dapat disimpulkan bahwa satu-satunya variasi dari tahun layanan yang dapat diterapkan perbedaan dalam pekerjaan penundaan pada subjek penelitian dengan nilai $F = 2,730$, $R^2A = 0,110$ dan $p = 0,018$ ($p > 0.05$).

Kata kunci: kecenderungan perilaku aktif dalam kerja, prokrastinasi kerja, jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia, tingkat pendidikan formal, masa kerja.

PENDAHULUAN

Perilaku aktif dalam kerja dan prokrastinasi kerja merupakan bentuk-bentuk dari perilaku kerja, yaitu sebagai suatu fenomena yang dapat terjadi sebagai respon dari interaksi individu terhadap lingkungan kerjanya maupun sebagai bentuk desakan-desakan internal individu yang berada di dalam diri berkaitan dengan pekerjaannya. Mar'at dan Kartono (2006)

mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan perilaku ialah sebuah gerakan yang dapat diamati dari luar, dengan kata lain perilaku kerja ialah gerakan-gerakan yang ditunjukkan oleh individu pekerja dalam konteks kerja yang dapat diamati dari luar.

Perilaku aktif dalam kerja dan prokrastinasi kerja sebagai suatu bentuk perilaku yang berkaitan langsung dengan permasalahan industri organisasi

¹ Email: limin87musliminnulipata@gmail.com

adalah kajian yang perlu untuk mendapat perhatian, hal ini dikarenakan baik perilaku aktif dalam kerja maupun prokrastinasi kerja mampu memberikan dampak yang sangat besar terhadap kelangsungan industri organisasi.

Perilaku aktif dalam kerja merupakan faktor penting untuk pencapaian keberhasilan kerja oleh individu pekerja itu sendiri dan juga merupakan faktor penting untuk peningkatan produktivitas industri maupun organisasi tempat seorang pekerja itu bekerja. Alasannya ialah karena perilaku aktif dalam kerja merupakan satu-satunya manivestasi positif dari desakan-desakan yang terdapat di dalam diri (seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja) dan perilaku aktif dalam kerja pula lah yang pada akhirnya merupakan respon positif berdasarkan stimulus-stimulus eksternal (seperti beban kerja, perlakuan teman sekerja, atasan dan tata tertip).

Kemudian, kajian tentang prokrastinasi kerja juga tidak kalah pentingnya untuk dikaji dalam hubungannya dengan industri organisasi. Berbanding terbalik dengan perilaku aktif dalam kerja, prokrastinasi kerja lebih dapat memberikan kontribusi negatif terhadap usaha peningkatan produktivitas lembaga kerja. Alasannya ialah karena prokrastinasi kerja berwujud perilaku menunda-nunda pekerjaan yang berakibat pada lambatnya atau gagalnya fungsi-fungsi tugas kerja. Mengkaji tentang prokrastinasi kerja pada suatu lembaga kerja menjadi penting untuk mengurangi atau bahkan meniadakan faktor-faktor penyebab prokrastinasi kerja itu dapat terjadi.

Sasaran penelitian ini ialah pegawai lembaga bantuan pelayanan kemasyarakatan di Kantor Kecamatan Kota Bontang. Kecamatan merupakan lembaga bantuan pelayanan kemasyarakatan sebagai perpanjangan tangan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja tertentu untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan (Peraturan Walikota No.49 Tahun 2008). Pegawai sendiri diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada lembaga kerja tertentu baik perusahaan atau instansi lain sehingga pegawai juga diartikan sebagai bagian dari pekerja (Departemen Pendidikan Nasional, 2005),

Pegawai Kantor Kecamatan secara terkoordinasi memiliki tugas dan fungsi yang penting sebagai pelayanan umum, sehingga memerlukan keaktifan kerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang ideal. Sebagai fungsi pelayanan umum pegawai kecamatan dituntut untuk bekerja secara aktif memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat juga mementingkan kepuasan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pendapat tersebut memperkuat tentang bagaimana pentingnya perilaku aktif dalam kerja bagi seorang pegawai kecamatan.

Sementara itu, perilaku prokrastinasi sebagai suatu perilaku menunda-nunda pekerjaan akan berakibat buruk terhadap citra pelayanan. Pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan dengan segera akan terlambat, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap pelayanan. Selain itu, perilaku prokrastinasi juga dapat menyebabkan kacaunya fungsi organisasi secara internal yang ditandai dengan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan tingginya tingkat kemangkiran kerja.

Perilaku aktif dalam kerja dan prokrastinasi kerja sebagai bentuk dari perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor inilah yang secara umum akan membedakan pola perilaku satu orang tertentu dengan orang lainnya, baik dalam gaya pengambilan keputusan, kemampuan intelektual, fungsi dan peran sosial di tempat kerja dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut antara lain perbedaan jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia individu pekerja, tingkat pendidikan formal dan lamanya masa kerja. Faktor-faktor pembeda ini menjadi sangat penting untuk dikaji lebih dalam mengingat faktor-faktor perbedaan individual ini juga dapat merupakan penyebab perbedaan-perbedaan muatan-muatan faktor psikologis dalam ruang lingkup organisasi industri seperti tingkat motivasi, kepuasan kerja, kategori stress kerja dan keseriusan kerja yang kemudian merupakan penanda untuk kecenderungan perilaku aktif dalam kerja maupun perilaku prokrastinasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja

Perilaku aktif dalam kerja merupakan salah satu contoh bentuk perilaku. Perilaku yang dimaksudkan disini yaitu sebuah aktivitas yang dapat diamati. Mar'at dan Kartono (2006) mengungkapkan bahwa perilaku adalah sebuah gerakan yang dapat diamati dari luar.

Perilaku aktif dalam kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku kerja yang sifatnya positif. Definisi kerja sendiri merupakan suatu proses, dan di dalam kerja terdapat objek-objek kerja yaitu perantara untuk pencapaian tujuan kerja, perantara ini berupa tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dipenuhi dalam kerja. Menurut Anoraga (2006) seseorang bekerja karena memiliki tujuan yang hendak dicapai, tujuan ini dapat berbentuk imbalan uang, imbalan jasa ataupun imbalan dalam bentuk lainnya, dengan kata lain perilaku kerja akan selalu mengarah pada tujuan-tujuan ini. Perilaku kerja sebagai proses pencapaian tujuan diri mendorong individu untuk berhasil mendapatkan apa yang diinginkan. Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada

motivasi, kesungguhan, disiplin dan keterampilan kerja. Hal-hal tersebutlah yang dikatakan perilaku kerja yang sifatnya positif. Motivasi disiplin dan keterampilan kerja yang positif merupakan hasil usaha dan pengembangan diri yang terus menerus di lingkungan pekerjaan.

Beberapa kecenderungan yang menandakan perilaku aktif dalam kerja dapat dikaji berdasarkan faktor-faktor pembentuk perilaku berkaitan dengan ruang lingkup industri dan organisasi yaitu motivasi kerja, disiplin dan efisiensi kerja, produktivitas kerja, kepuasan kerja dan tingkat eustress kerja yang optimal (Anoraga, 2006).

Prokrastinasi Kerja

Gufon dan Risnawita (2010) mengungkapkan bahwa prokrastinasi adalah suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas. Prokrastinasi berarti mengganti tugas berkepentingan tinggi dengan tugas berkepentingan rendah, sehingga tugas penting pun tertunda.

Prokrastinasi kerja merupakan suatu perilaku penundaan. Ferrari (dalam Gufon & Risnawita, 2010) mengatakan bahwa prokrastinasi dapat termanifestasikan dalam indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati, yaitu berupa penundaan untuk memenuhi atau menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja aktual dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan.

Menurut Freud (dalam Gufon & Risnawita, 2010) berkaitan konsep tentang penghindaran dalam tugas mengatakan bahwa seseorang yang dihadapkan tugas yang mengancam ego pada alam bawah sadar akan menimbulkan ketakutan dan kecemasan. Menurut Dossett, dkk, Bijou, dkk, (dalam Gufon dan Risnawita, 2010) kondisi yang *lenient* atau rendah dalam pengawasan akan mendorong seseorang untuk melakukan prokrastinasi, karena tidak adanya pengawasan akan mendorong seseorang untuk berperilaku tidak tepat waktu. Ellis dan Knaus (dalam Gufon & Risnawita, 2010) memberikan penjelasan tentang prokrastinasi dari sudut pandang *cognitive-behavioral*. Prokrastinasi terjadi karena adanya keyakinan irrasional yang dimiliki oleh seseorang. Keyakinan irrasional tersebut dapat disebabkan oleh suatu kesalahan dalam mempersepsikan tugas, seseorang memandang tugas sebagai sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan.

Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah salah satu kategori paling dasar dalam kehidupan sosial. Pengkategorian ini ialah pengkategorian orang dan sesuatu menjadi maskulin atau feminin, proses ini biasanya terjadi secara otomatis tanpa pemikiran yang mendalam. Orang biasanya menampilkan jenis kelaminnya sebagai bagian utama dari presentasi diri (Taylor, Peplau & Sears, 2009). Jenis kelamin juga merupakan elemen dasar dari konsep diri seseorang. Secara umum jenis kelamin dibagi menjadi dua yaitu jenis kelamin laki-laki (pria) dan jenis kelamin perempuan (wanita). Mengetahui bahwa "Aku adalah wanita" atau "Aku adalah pria" adalah bagian inti dari identitas personal seseorang. Orang sering memandang dirinya punya minat dan kepribadian yang sesuai dengan jenis kelaminnya (Taylor, Peplau & Sears, 2009).

Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah kumpulan pekerjaan yang mempunyai rangkaian tugas yang bersamaan. Jenis pekerjaan dalam KBJI adalah kumpulan pekerjaan yang cukup bersamaan tugas utamanya sehingga bisa digabungkan bersama dalam satu kelompok dalam keseluruhan sistem klasifikasi (KBJI, 2002). Menurut KBJI (2002) pembagian jenis pekerjaan dapat dilakukan berdasarkan tingkat keahlian dan spesialisasi keahliannya. Tingkat keahlian yang diperlukan suatu jenis pekerjaan ditentukan berdasarkan luas dan kompleksitas dari rangkaian tugas, sementara spesialisasi keahlian dari suatu jenis pekerjaan merupakan fungsi dari bidang pengetahuan yang diperlukan, peralatan dan perlengkapan yang dipakai, bahan mentah serta barang dan jasa yang diproduksi sehubungan dengan tugas-tugas jenis pekerjaan.

Berdasarkan KBJI (2002) dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002, maka jenis pekerjaan yang telah disesuaikan dengan tugas dan fungsi kerja dalam organisasi dapat digolongkan menjadi dua golongan pokok jenis pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan pada pegawai dengan jabatan struktural dan pegawai dengan fungsi kerja sebagai tata usaha.

Usia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia usia adalah lamanya seseorang telah hidup berdasarkan perhitungan waktu tertentu. Usia sangat erat kaitannya dengan perkembangan individu namun tingkatan usia belum tentu menandakan tingkat perkembangan individu. Pembahasan mengenai tingkat perkembangan inilah yang akan lebih mempengaruhi

pola perilaku seseorang yang biasanya memang sejalan dengan tingkat pertumbuhan usianya atau dikatakan sebagai perkembangan sepanjang rentang kehidupan (Wade & Tavis, 2007).

Usia pekerja ialah perhitungan lamanya seorang pekerja tersebut telah hidup. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang usia kerja, maka usia minimal pekerja ialah 18 tahun dan maksimal hingga batas waktu pensiun maksimal pegawai yaitu 60 tahun. Menurut Desmita (2008) mengungkapkan bahwa terlepas dari perbedaan dalam penentuan waktu dimulainya status kedewasaan tersebut, pada umumnya psikolog menetapkan sekitar usia 18 atau 20 tahun sebagai awal masa dewasa dan berlangsung sampai sekitar usia 40 atau 45 tahun, dan pertengahan masa dewasa berlangsung dari sekitar usia 40 atau 45 sampai sekitar usia 60 atau 65 tahun, serta masa dewasa lanjut atau masa tua berlangsung dari sekitar usia 65 tahun sampai meninggal.

Tingkat Pendidikan Formal

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Bab VI Pasal 13 Ayat 1 jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Pendidikan formal didalamnya terdapat jenjang pendidikan yang diatur secara terstruktur. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan (UU No. 20 Tahun 2003 Bab I, Pasal 1 Ayat 8). Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, perusahaan atau badan kerja lainnya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Perhitungan masa kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan masa kerja seluruhnya, yaitu masa kerja yang dihitung sejak awal bekerja sampai dengan sekarang (BKN No. 12 Tahun 2002). Pada Pegawai Negeri Sipil masa kerja seluruhnya dihitung sejak CPNS termasuk masa kerja

yang diperoleh pada saat pengangkatan sampai sekarang. Keputusan Kepala BKN No. 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat PNS, romawi VI mengungkapkan bahwa masa bekerja sebagai PNS secara terus menerus adalah masa kerja yang dihitung sejak diangkat menjadi CPNS sampai dengan yang bersangkutan meninggal dunia atau mencapai BUP, kecuali masa cuti diluar tanggungan negara dan tidak terputusnya sebagai PNS. Masa kerja pada PNS dikategorikan berdasarkan kenaikan gaji pegawai secara umum oleh PP. Nomor 15 Tahun 2012 yaitu setiap empat tahun.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 orang pegawai di Kantor Kecamatan Kota Bontang yang terbagi atas pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Utara, pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan dan pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Barat. Teknik pengambilan sampel secara lebih spesifik dalam penelitian ini adalah teknik penarikan sampel aksidental dengan jumlah 85 orang sampel.

Teknik pengumpulan data yaitu metode angket. Selain itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba atau try out terpakai, yaitu pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus yaitu uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan yaitu *independent sample t-test* untuk 2 kelompok data independen dan juga *analysis of variance* untuk lebih dari 2 kelompok data independen. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 13.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Beda Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja.

Berdasarkan analisis statistik menggunakan *independent sample t-test* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja baik ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan maupun usia ($p > 0.05$). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Independent Sample T-Test

Variabel	Equal variance assumed/not assumed			
	Mean Difference	t	p (2 tailed)	
Jenis Kelamin	Pria Wanita	1.997	0.971	0.334
Jenis Pekerjaan	Pejabat Struktural Tata Usaha	-2.627	-1.109	0.274
Usia	18 – 39 tahun 40 – 60 tahun	0.415	0.205	0.838

Kemudian, berdasarkan analisis statistik menggunakan *analysis of variance* dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja ditinjau dari tingkat pendidikan

formal ($p < 0.05$) dan tidak terdapat perbedaan ditinjau dari masa kerja ($p > 0.05$). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Test of Between-Subjects Effects

Variabel	F	R ² a	p
Tingkat Pendidikan Formal (SLTA, D3, S1 dan S2)	3.065	0.069	0.033
Masa Kerja (0-3, 4-7, 8-11, 12-15, 16-19, 20-23 dan 24-27)	0.785	0.016	0.585

2. Hasil Uji Beda Prokrastinasi Kerja Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja

Berdasarkan analisis statistik menggunakan *independent sample t-test* dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat perbedaan prokrastinasi kerja baik ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan maupun usia ($p > 0.05$). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Independent Sample T-Test

Variabel	Equal variance assumed/not assumed			
	Mean Difference	t	p (2 tailed)	
Jenis Kelamin	Pria Wanita	3.466	1.192	0.237
Jenis Pekerjaan	Pejabat Struktural Tata Usaha	1.712	0.569	0.571
Usia	18 – 39 tahun 40 – 60 tahun	-1.852	-0.646	0.520

Kemudian, berdasarkan analisis statistik menggunakan *analysis of variance* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan prokrastinasi kerja

ditinjau dari tingkat pendidikan formal ($p > 0.05$) dan terdapat perbedaan ditinjau dari masa kerja ($p < 0.05$). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Test of Between-Subjects Effects

Variabel	F	R ² a	p
Tingkat Pendidikan Formal (SLTA, D3, S1 dan S2)	1.934	0.032	0.131
Masa Kerja (0-3, 4-7, 8-11, 12-15, 16-19, 20-23 dan 24-27)	2.730	0.110	0.018

PEMBAHASAN

1. Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja.

Hasil penelitian dengan menggunakan *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja baik ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan maupun usia. Berdasarkan variasi jenis kelamin diperoleh *Mean Difference* = 1.997, $t = 0.971$ dan $p(2 \text{ tailed}) = 0.334 (> 0.05)$. Berdasarkan variasi jenis pekerjaan diperoleh *Mean Difference* = -2.627, $t = -1.109$ dan $p(2 \text{ tailed}) = 0.274 (> 0.05)$. Kemudian

berdasarkan variasi usia diperoleh *Mean Difference* = 0.415, $t = 0.205$ dan $p(2 \text{ tailed}) = 0.838 (> 0.05)$.

Tidak adanya perbedaan ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya yaitu jenis tugas dan tingkat keahlian dalam pekerjaan itu sendiri (KBJI, 2002) dimana jenis tugas dan tingkat keahlian ini tidak membedakan jenis kelamin dalam penerapannya. Faktor lain yaitu kecenderungan keaktifan kerja yang tidak terlalu jauh berbeda antara masa dewasa awal (usia 18 – 39 tahun) dengan masa dewasa tengah (usia 40 – 60 tahun). Wade dan Tavriss (2007) mengungkapkan bahwa, pada masa dewasa awal seorang individu telah mengalami kematangan

psikologis yang lebih baik. Pola perilaku dalam kerja cenderung hanya akan diarahkan pada fungsi-fungsi profesionalnya. Sedangkan pada masa dewasa tengah dikatakan sebagai masa-masa keemasan dalam hidup. Masa ini merupakan masa puncak di mana kondisi kesejahteraan psikologis, kesehatan, produktivitas, dan keterlibatan dalam masyarakat sangat optimal.

Hasil penelitian dengan menggunakan *Analysis of variance* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja ditinjau berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan formal dengan nilai $F = 3.065$, $p = 0.033$ (<0.05) dan $R^2a = 0.069$. Besarnya nilai R^2a mempunyai arti bahwa variabilitas kecenderungan perilaku aktif dalam kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas tingkat pendidikan formal sebesar 6.9%. As'ad (2004) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam pekerjaannya yaitu faktor Edukasi. Edukasi yang dimaksud disini ialah pendidikan formil di sekolah-sekolah atau kursus-kursus, didalam bekerja seringkali faktor edukasi merupakan syarat paling pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Terkait pekerjaan tertentu, pendidikan Akademi sudah mencukupi, tetapi untuk pekerjaan lainnya menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Agar tercapainya kesuksesan didalam bekerja dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan dipegangnya.

Sedangkan hasil penelitian selanjutnya dengan menggunakan *Analysis of variance* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja ditinjau berdasarkan perbedaan masa kerja dengan nilai $F = 0.785$, $p = 0.585$ (>0.05) dan $R^2a = 0.016$. Tidak adanya perbedaan ini dapat dikarenakan tidak adanya perbedaan yang signifikan dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai, baik pegawai yang telah lama bekerja maupun pegawai yang belum lama bekerja. Menurut Anoraga (2006) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi dapat berupa pencapaian dari sesuatu hal yang pernah terpenuhi dan ingin kembali dipenuhi atau dapat pula berupa hal baru yang ingin dipenuhi. Anoraga (2006) mengungkapkan pula bahwa motivasi merupakan identifikasi seseorang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

2. Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja.

Hasil penelitian dengan menggunakan *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan prokrastinasi kerja baik ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan maupun usia.

Berdasarkan variasi jenis kelamin diperoleh *Mean Difference* = 3.466, $t = 1.192$ dan $p(2\text{ tailed}) = 0.237$ (>0.05). Berdasarkan variasi jenis pekerjaan diperoleh *Mean Difference* = 1.712, $t = 0.569$ dan $p(2\text{ tailed}) = 0.571$ (>0.05). Kemudian berdasarkan variasi usia diperoleh *Mean Difference* = -1.852, $t = -0.646$ dan $p(2\text{ tailed}) = 0.520$ (>0.05).

Tidak adanya perbedaan ini dapat dikarenakan tidak adanya perbedaan kemampuan kognitif atau pengetahuan dari tugas-tugas kerja yang cenderung menimbulkan prokrastinasi kerja antara pegawai berjenis kelamin pria dan wanita (Kartadinata & Sia, 2008). Tidak adanya perbedaan ini dapat pula dikarenakan baik antara pegawai oleh jenis pekerjaan pada golongan pejabat struktural dengan pegawai oleh jenis pekerjaan pada golongan tata usaha memiliki respon yang sama terhadap kondisi lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor penting penyebab prokrastinasi kerja.

Selain itu tidak adanya perbedaan ini juga dapat dikarenakan adanya kesamaan dalam kecenderungan perilaku kerjanya yang termanifestasikan dalam trait kepribadian berdasarkan rentang perkembangan usia (Millgram, dkk. dalam Gufron dan Risnawita, 2010). Gufron dan Risnawita (2010) mengungkapkan bahwa trait kepribadian individu yang turut mempengaruhi munculnya perilaku penundaan, misalnya trait kemampuan sosial yang tercermin dalam *selfregulation* dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial. Hasil penelitian dengan menggunakan *Analysis of variance* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan formal dengan nilai $F = 1.934$, $p = 0.131$ dan $R^2a = 0.032$.

Tidak adanya perbedaan ini dapat dikarenakan tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap stimulus-stimulus eksternal penyebab prokrastinasi kerja. Stimulus-stimulus eksternal yang dapat berupa suasana lingkungan kerja lebih memberikan dampaknya terhadap suasana perasaan yang mempengaruhi seorang individu secara umum tanpa membedakan kemampuan maupun keterampilan yang diidentifikasi dengan tingkat pendidikan formal yang dimiliki. Millgram, dkk. (dalam Ghufron & Risnawita, 2010) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan yang *lenient* prokrastinasi akan mengakibatkan rata-rata pekerja pada lingkungan tersebut melakukan prokrastinasi. Berdasarkan hal itu, maka jika pegawai berada pada satu lingkungan kerja yang sama, tingkat prokrastinasinya akan menunjukkan hal yang sama pula.

Sedangkan hasil penelitian selanjutnya dengan menggunakan *Analysis of variance* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau

berdasarkan perbedaan masa kerja dengan nilai $F = 2.730$, $p = 0.018$ dan $R^2_a = 0.110$. Besarnya nilai R^2_a mempunyai arti bahwa variabilitas prokrastinasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas masa kerja sebesar 11%. Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa masa kerja dalam artian lamanya seseorang telah bekerja selain dapat memberikan dampak positif terhadap pekerja tersebut juga dapat memberikan dampak negatif, pada pola perilaku negatif, masa kerja dapat berdampak sebagai wujud kejemuhan atau kebosanan kerja. Pekerjaan yang dilakukan terus menerus secara monoton dalam waktu yang lama akan membuat seseorang semakin bosan pada aktivitas kerja tersebut. Kejemuhan kerja atau kebosanan terhadap pekerjaan ini akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya kecenderungan pola perilaku prokrastinasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tidak ada perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia dan masa kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Kota Bontang.
2. Ada perbedaan kecenderungan perilaku aktif dalam kerja ditinjau dari tingkat pendidikan formal pada pegawai Kantor Kecamatan Kota Bontang.
3. Tidak ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dari jenis kelamin, jenis pekerjaan, usia dan tingkat pendidikan formal pada pegawai Kantor Kecamatan Kota Bontang.
4. Ada perbedaan prokrastinasi kerja ditinjau dari masa kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Kota Bontang.

Saran

Pada penelitian lain hendaknya melakukan penelitian lebih dalam tentang kecenderungan perilaku aktif dalam kerja dan prokrastinasi kerja dengan sampel penelitian pada perusahaan swasta dengan jenis pekerjaan yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). Psikologi kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri* (Edisi ke-4, Cetakan ke-9). Yogyakarta: Liberty.
- Badan Pusat Statistik. (2002). *Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia*. Jakarta: DKI. Penulis. Diakses dari sirsusa.bps.go.id/doc/KBJI2002.pdf
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Desmita. (2008). *Psikologi Perkembangan* (Cetakan Keempat). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS: Cetakan ke-IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. S. (2010). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartadinata, I., & Sia, T. (2008). I love you tomorrow: Prokrastinasi akademik dan manajemen waktu. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 23 (2), 109-119.
- Mar'at, S., & Kartono, L. I. (2006). *Perilaku Manusia: Pengantar Singkat Tentang Psikologi*. Bandung: Refika Aditama.
- Pemerintah Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2002. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Penjelasan dalam tambahan. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Sekretariat Negara.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wade, C., & Tavris, C. (2009). Psikologi (Edisi ke-9, Jilid 2). Jakarta: Erlangga