

HUBUNGAN KONTROL DIRI DENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) RAYON SAMARINDA ILIR

Nurhayati¹

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

ABSTRACT. *Procrastination has been seen as an embodiment of low self-control. Self control has a large capacity to provide positive changes in one's life, especially on procrastination. This study aims to determine the relationship between self-control and work procrastination in employees of PT PLN (Persero) Samarinda Ilir. This type of research is quantitative research. The sample of this research was 67 employees of PT PLN (Persero) Samarinda Ilir in the engineering department or who worked in the field. The sample in this study used accidental sampling technique. This research data collection method uses a questionnaire method with a scale measuring work procrastination and self-control scale. Before the data analysis is performed, the assumption test is first performed covering normality and linearity. The research data were analyzed using moment product correlation analysis and partial test (t test). The entire data analysis technique in this study uses the help of the SPSS version 17.0 program. Based on the calculation of product moment correlation analysis of $r_{xy} = - 0.463$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). However, based on the results of the partial test (t test), it was shown that the aspects of self-control that predominantly affect work procrastination were aspects of the ability to regulate implementation ($0,000 < 0.05$) and decision-making ability ($0.027 < 0.05$). The results of this study indicate that there is a significant negative relationship between self-control and work procrastination on the employees of PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir.*

Keywords: *self control, work procrastination*

ABSTRAK. Prokrastinasi telah dianggap sebagai perwujudan dari rendahnya kontrol diri. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama terhadap prokrastinasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Samarinda Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 67 pegawai PT PLN (Persero) Samarinda Ilir di bagian teknik atau yang bekerja di lapangan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik aksidental sampling. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode angket dengan alat ukur skala prokrastinasi kerja dan skala kontrol diri. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi normalitas dan linearitas. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasi produk moment dan uji parsial (uji t). Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program spss versi 17.0. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi produk moment sebesar $r_{xy} = - 0.463$ dan $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Namun berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa aspek-aspek kontrol diri yang dominan mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah aspek kemampuan mengatur pelaksanaan ($0.000 < 0,05$) dan kemampuan mengambil keputusan ($0,027 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir.

Kata kunci: kontrol diri, prokrastinasi kerja

¹ Email: nur6962@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik ke pengguna akhir yaitu kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik dengan harga yang terjangkau (Laporan Keberlanjutan PT PLN, 2013).

Listrik memiliki peran penting bagi beberapa masyarakat terutama sebagai aktivitis ekonomi. Namun krisis daya yang terjadi di seluruh Indonesia selama ini, membuat layanan PLN kepada masyarakat menjadi buruk. Bukan hanya pemadaman bergilir, tetapi daftar tunggu calon pelanggan setiap hari menjadi semakin banyak. Kondisi yang berlangsung bertahun-tahun ini, makin mempertebal stigma jelek masyarakat kepada PLN (Dwiyanto, 2010).

Berikut adalah pendapat Direktur Bisnis dan Manajemen Resiko PLN, Murtaqi Syamsuddin (Dwiyanto, 2010),

“Sudah menjadi rahasia umum bahwa selama ini tumbuh pemikiran di kalangan internal PLN, “Semakin banyak sambungan baru, semakin banyak PLN akan mengalami kerugian.” Apalagi, jika yang disambung adalah pelanggan rumah tangga kecil. Akibatnya, tumbuh sikap ‘enggan’ untuk melayani atau mempersulit calon pelanggan yang meminta layanan sambungan baru. Ujung-ujungnya, jumlah daftar tunggu semakin membengkak”.

Menurut Murtaqi (dalam Dwiyanto, 2010) pegawai PLN harus benar-benar memahami, bahwa PLN adalah perusahaan BUMN yang mengemban tugas pemerintah untuk melayani listrik bagi seluruh lapisan masyarakat. Maka, wajib hukumnya melayani semua pelanggan, tanpa pandang bulu. Keberhasilan pegawai dalam bekerja sangat tergantung pada motivasi, kesungguhan, disiplin, dan ketrampilan kerja yang dimilikinya dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dengan menghargai waktu yang ada pada saat bekerja (Anoraga, 2009).

Menurut Anoraga (2009), seorang pegawai yang memiliki perilaku menghargai waktu akan mampu bekerja secara efisien. Efisien diartikan sebagai cermat dan tidak membuang-buang waktu. Pedoman bekerja yang efisien diantaranya seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, serta membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika. Hal ini menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu.

Oleh karena itu, perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas yang disebut dengan prokrastinasi (Ghufron & Risnawati, 2010).

Menurut Kurniawati dan Astuti (2008), jika seseorang pegawai melakukan prokrastinasi atau penundaan dalam pekerjaannya, maka akan timbul masalah dalam pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaan pegawai tersebut akan terus menumpuk sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan dikejar batas waktu penyelesaian pekerjaan dengan target yang harus dipenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda.

PT PLN yang terdapat di Samarinda yang diteliti oleh peneliti adalah PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir ini merupakan salah satu unit yang berada dalam Area Kota Samarinda. Rayon ini melayani keluhan dan gangguan pelanggan khususnya di Area Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil pengamatan tanggal 9 November 2014 di PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir, ada beberapa pelanggan yang melakukan laporan keluhan. Para pelanggan menyatakan bahwa laporan pelanggan harus antri menunggu. Laporan keluhan yang telah masuk akan ditanggapi paling cepat 1 minggu dan paling lama menunggu hingga 1 bulan. Hal ini mengakibatkan penjadwalan penanganan perbaikan keluhan dan gangguan pelanggan belum optimal sehingga terjadi penumpukan laporan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 November 2014 pada beberapa pegawai pelayanan teknik (Yantek). Mereka menunda pekerjaan karena kurangnya koordinasi antara admin di kantor Rayon dan pegawai regu pelayanan teknik yang bekerja di lapangan dalam menangani keluhan dan gangguan yang sifatnya teknis. Hal ini mengakibatkan hambatan dalam mengalokasikan waktu kerja dan penugasan kerja berdasarkan waktu dan jarak tempuh ke lokasi.

Fenomena prokrastinasi di PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir dari informasi yang diperoleh dari para pegawai. Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir melakukan penundaan pekerjaan karena menyukai kegiatan lain daripada menyelesaikan pekerjaannya. Seperti menggunakan sistem internet yang seharusnya digunakan untuk mengirim data-data laporan ke atasan mengenai laporan keluhan dan laporan pemasangan listrik. Namun sistem internet tersebut digunakan untuk hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Burka dkk (dalam Ghufron & Risnawati, 2010) menyatakan bahwa *prokrastinator* memandang tugas sebagai sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan. Oleh karena itu, seseorang merasa

tidak mampu menyelesaikan tugasnya secara memadai sehingga menunda-nunda menyelesaikan tugas tersebut.

Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para pegawai. Steel (2007) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah menunda dengan sengaja kegiatan yang diinginkan walaupun individu mengetahui bahwa perilaku menunda dapat menghasilkan dampak buruk.

Savira dan Suharsono (2013) juga menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan aktualisasi sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian Green (dalam Ghufron & Risnawati, 2010) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya rendahnya kontrol diri. Kontrol diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif (Ghufron & Risnawati, 2010).

Tangney, Baumeister dan Boone (2004) menyarankan bahwa kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama terhadap prokrastinasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Steel (2007) prokrastinasi memiliki korelasi negatif yang kuat dengan kontrol diri. Para *procrastinator* merasa bahwa ia kurang memiliki kontrol diri untuk memulai mengerjakan tugas yang berakibat pada tidak puasny akan hasil kerja karena waktu pengerjaan yang tersisa tinggal sedikit (Rothblum, Solomon dan Murakami, 1986).

Aini dan Mahardayani (2011) menyatakan bahwa secara umum individu yang mempunyai kontrol diri yang tinggi akan menggunakan waktu yang sesuai dan mengarah pada perilaku yang lebih utama. Namun Individu yang mempunyai kontrol diri rendah tidak mampu mengatur dan mengarahkan perilakunya, sehingga akan lebih mementingkan sesuatu yang lebih menyenangkan, dan diasumsikan banyak menunda-nunda (prokrastinasi).

Steel (2007) juga menyatakan bahwa prokrastinasi memiliki korelasi negatif dengan kontrol diri. Setiap individu memiliki kontrol diri berbeda-beda, baik kontrol diri yang tinggi maupun yang rendah. Menurut Steel (2007) kontrol diri adalah pengendalian diri individu terhadap waktu tunda penerimaan

imbangan. Pengendalian diri ini berkaitan dengan perilaku prokrastinasi yang dilakukan.

Menurut Fasilita (2012) kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri si pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi.

Hal ini sesuai dengan observasi yang dilakukan pada 27 November 2014 di bagian pekerjaan Pencatat Meter (Cater), pegawai tersebut sering menunda untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga saat diminta laporan pencatatan, mereka seringkali memanipulasi angka meteran listrik. Menurut atasannya Q, hal ini dapat berdampak pada kerugian para pelanggan PT PLN dan menambah citra buruk PT PLN di masyarakat yang telah buruk sebelumnya di masyarakat.

Tangney Baumeister dan Boone (2004) juga menyatakan bahwa kontrol diri yang tinggi dapat menekan perilaku prokrastinasi. Mereka yang memiliki kontrol diri yang baik, cenderung mampu untuk menghindarkan diri dari aktivitas-aktivitas yang tidak berkaitan dengan kewajibannya dan mengerjakan tugasnya tepat waktu.

Oleh karena itu, pada tugas yang bersifat mandiri seperti menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan mereka. Para pegawai memerlukan kontrol diri yang baik untuk segera mengerjakan pekerjaannya dan berhenti menunda-nunda.

TINJAUAN PUSTAKA

Prokrastinasi Kerja

Istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Istilah ini pertama kali digunakan Brown dan Holzman (dalam Ghufron & Risnawati, 2010). Silver (dalam Ghufron & Risnawati, 2010) menyatakan, seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindar atau tidak mau tahu dengan tugas yang dihadapi. Akan tetapi, mereka hanya menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Ghufron dan Risnawati (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi sebagai salah satu perilaku yang tidak efisien dalam menggunakan waktu dan adanya kecenderungan untuk tidak segera memulai suatu pekerjaan ketika menghadapi tugas. Tidak peduli

apakah penundaan tersebut mempunyai alasan atau tidak. Ghufron dan Risnawati (2010) juga menambahkan bahwa prokrastinasi sebagai suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

Kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Menurut Anoraga (2009), kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hariyanto (2004) dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, kerja memiliki arti sebagai perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Menurut Ferrari (dalam Ghufron & Risnawati, 2010) prokrastinasi dapat diukur dan diamati dengan ciri-ciri prokrastinasi meliputi penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan. Ghufron dan Risnawati (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu prokrastinasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kondisi fisik individu dan kondisi psikologi individu; serta faktor eksternal yaitu gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan yang rendah pengawasan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka pengertian prokrastinasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku yang dilakukan secara sengaja menunda untuk tidak segera memulai pekerjaannya dan melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga individu tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.

Kontrol Diri

Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu mengatur dan mengarahkan perilaku, yaitu kontrol diri. Menurut Ghufron dan Risnawati (2010), kontrol diri diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak.

Menurut Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) kontrol diri sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Hurlock (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) menyatakan kontrol diri berkaitan dengan bagaimana individu

mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya.

Averill (dalam Ghufron dan Risnawati, 2010) menyebutkan bahwa ada beberapa aspek-aspek kontrol diri pada individu, diantaranya mengontrol perilaku terdiri dari kemampuan mengatur pelaksanaan dan kemampuan mengontrol stimulus, mengontrol kognitif terdiri dari kemampuan mengolah informasi, kemampuan melakukan penilaian positif serta mengontrol keputusan atau kemampuan mengambil keputusan agar apa yang dilakukan individu mengarah kepada perilaku yang positif.

Aspek pertama adalah kemampuan mengatur pelaksanaan. Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan. Apakah dirinya sendiri atau aturan perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Aspek kedua yaitu kemampuan mengatur stimulus. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi.

Aspek ketiga adalah kemampuan mengolah informasi. Kemampuan mengolah informasi merupakan kemampuan individu dengan informasi yang dimilikinya mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, namun ia dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif. Sedangkan aspek terakhir adalah mengontrol keputusan atau kemampuan mengambil keputusan. Mengontrol keputusan atau kemampuan mengambil keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya, kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka kontrol diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai kemampuan individu untuk mempertimbangkan apa yang hendak dilakukan sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Hal tersebut dilakukan agar apa yang individu putuskan dapat mengarah pada konsekuensi yang positif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda ilir dengan sampel 67 orang. Pegawai tersebut bekerja di lapangan atau di bagian teknik yang terdiri dari pegawai pelayanan teknik lapangan (Yantek) 19 orang, pegawai pemutusan dan penyambungan (Tusbung) 25 orang dan pegawai pencatat meter (Cater) 23 orang.

Teknik sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling aksidental. Menurut Sugiyono (2011) teknik penarikan sampel aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau bertemu dengan peneliti yang dipilih karena berada pada waktu, situasi dan tempat yang tepat.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala *Likert*. Skala *Likert* (Sugiyono, 2011) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial atau variabel penelitian. Alat pengukuran yang digunakan ada dua macam yaitu skala prokrastinasi kerja dan skala kontrol diri.

Skala prokrastinasi kerja disusun berdasarkan empat aspek menurut Ferrari (dalam Ghufro dan Risnawati, 2010) yaitu penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan. Skala terdiri dari 32 item. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas terdapat 30 butir yang sah dengan hasil reliabilitas sebesar 0,914.

Skala kontrol diri ini disusun berdasarkan lima aspek menurut Averill (dalam Ghufro dan Risnawati, 2010) yaitu kemampuan mengatur pelaksanaan dan kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan mengolah informasi, kemampuan melakukan penilaian positif serta kemampuan mengambil keputusan. Skala terdiri dari 32 item. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas terdapat 35 butir yang sah dengan hasil reliabilitas sebesar 0,957.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* sebagai uji hubungan untuk menganalisa hubungan kontrol diri sebagai variabel bebas dengan prokrastinasi kerja sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2011) korelasi produk moment bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kontrol diri, sedangkan variabel dependen adalah prokrastinasi kerja.

Menurut Hadi (dalam Saptoto, 2010) analisis korelasi produk moment dapat dilakukan apabila memenuhi persyaratan, yaitu distribusi data variabel bebas dan tergantung normal serta hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung merupakan

hubungan linier. Serta menggunakan uji Parsial (uji t). Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006). Analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS* versi 17.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian variabel kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja dengan menggunakan korelasi produk moment menunjukkan bahwa prokrastinasi kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kontrol diri, hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{xy} = -0.463$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menurut Sugiyono (2011), bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini termasuk pada kategori sedang (0,40 – 0,599). Hal ini berarti ada hubungan antara variabel kontrol diri dengan prokrastinasi namun tidak sangat kuat maupun sangat lemah.

Sedangkan nilai r_{xy} yang bernilai negatif, menunjukkan bahwa arah variabel-variabel berkorelasi negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja begitupun sebaliknya, semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi prokrastinasi kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Steel (2007) bahwa prokrastinasi memiliki korelasi negatif dengan kontrol diri ($r = -0,58$). Tangney, Baumeister dan Boone (2004) menyatakan kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang, terutama prokrastinasi. Silver (dalam Ghufro dan Risnawati, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang melakukan prokrastinasi tidak bermaksud untuk menghindar atau tidak mau tahu dengan tugasnya. Akan tetapi, mereka menunda-nunda untuk mengerjakannya sehingga menyita waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 November 2014, pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir seringkali menunda mengerjakan tugas laporan mengenai laporan pencatatan meter listrik, laporan keluhan maupun laporan perbaikan. Prokrastinasi di bagian YANTEK, mereka menunda pekerjaannya di lapangan sehingga terjadi penumpukan laporan keluhan.

Berdasarkan laporan keluhan dari 10 pelanggan, mereka hanya dapat mengatasi paling banyak 4 keluhan dalam seminggu. Mereka beralasan bahwa hal ini terjadi karena admin tidak memberi tahu mereka mengenai penugasan pekerjaan mereka di

lapangan. Adapula di bagian CATER yang memanipulasi data laporan meteran saat terlambat mengumpulkan laporan. Sedangkan di bagian TUSBUNG menggunakan internet untuk hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang seharusnya digunakan untuk mengirim atau melihat laporan pemasangan atau pemutusan listrik. Seperti membuka situs media sosial atau blog-blog.

Hal ini sesuai dengan hasil uji deskripsi data prokrastinasi kerja pada penelitian ini yang menunjukkan rata-rata tingkat prokrastinasi kerja subjek berada dalam kategori tinggi. Sementara hasil kategorisasi menunjukkan banyaknya subjek secara keseluruhan yang melakukan prokrastinasi adalah sebanyak 41.79 persen atau 28 orang memiliki tingkat prokrastinasi kerja pada kategori tinggi.

Savira dan Suharsono (2013) menyatakan individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Namun, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan aktualisasi sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan.

Didukung dengan hasil uji deskripsi data kontrol diri pada penelitian ini menunjukkan rata-rata tingkat kontrol diri subjek berada dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi skor yaitu sebanyak 40.29 persen atau 27 orang dari total keseluruhan subjek berada pada kategori rendah yang menunjukkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kontrol diri rendah.

Menurut Fasilita (2012) kontrol diri yang lemah pada seseorang mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang merugikan orang lain maupun dirinya sendiri. Dalam diri si pelaku kurang adanya suatu proses pengolahan diri dengan cara mencoba mengontrol dirinya dengan baik. Seseorang yang kurang bisa mengontrol dirinya atau kalah oleh dorongan-dorongan yang bersifat negatif, maka mereka dominan akan berperilaku negatif seperti melakukan prokrastinasi.

Setiap individu memiliki kontrol diri berbeda-beda, baik kontrol diri yang tinggi maupun yang rendah. Menurut Steel (2007) kontrol diri adalah pengendalian diri individu terhadap waktu tunda penerimaan imbalan. Pengendalian diri ini berkaitan dengan perilaku prokrastinasi yang dilakukan.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa perilaku prokrastinasi kerja berhubungan negatif terhadap kemampuan kontrol diri pegawai PT PLN (Persero)

Rayon Samarinda Ilir. Hasil uji deskriptif pada skala prokrastinasi kerja berada pada kategori tinggi namun pada skala kontrol diri berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian Green (dalam Ghufro dan Risnawati, 2010) menemukan aspek-aspek pada diri individu yang mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi salah satunya rendahnya kontrol diri.

Menurut Averill (dalam Ghufro dan Risnawati, 2010), kemampuan kontrol diri mencakup, mengontrol perilaku yang meliputi kemampuan mengatur pelaksanaan dan kemampuan mengatur stimulus, mengontrol kognitif yang meliputi kemampuan untuk memperoleh informasi dan kemampuan melakukan penilaian, serta mengontrol keputusan.

Berdasarkan uji parsial pada aspek-aspek kontrol diri yang digunakan dalam penelitian ini, yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prokrastinasi kerja adalah aspek kemampuan mengatur pelaksanaan dan aspek kemampuan mengambil keputusan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Aini dan Mahardayani (2011), dengan kontrol diri yang tinggi individu akan mampu segera menyelesaikan pekerjaannya tersebut dan mencurahkan segala kekuatannya agar pekerjaan tersebut segera selesai.

Wawancara dilakukan pada tanggal 1 Desember 2014 terhadap 33 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat 7 Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir yang menyatakan akan tetap bekerja di lapangan meskipun cuaca panas atau hujan. Ia memilih untuk mengerjakan tugas yang dihadapinya meskipun rekan kerja mengajaknya tidak bekerja. Sedangkan pada 26 pegawai menyatakan bahwa ada keinginan dalam dirinya untuk tidak melaksanakan pekerjaan tersebut dengan alasan cuaca.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Averill (dalam Aini & Mahardayani 2011), individu yang memiliki kemampuan mengatur pelaksanaan tinggi dapat mengontrol perilakunya untuk segera mengerjakan pekerjaannya. Averill (dalam Aini & Mahardayani, 2011) juga mengungkapkan, seseorang yang memiliki kemampuan mengambil keputusan tinggi maka keputusan yang ia pilih akan tepat dalam setiap masalah yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaannya. Namun jika kemampuan mengatur pelaksanaannya dan kemampuan untuk mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya rendah, maka ia tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Sedangkan berdasarkan observasi pada 1 Desember 2014 terhadap 40 pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir, mereka memilih un-

tuk ikut bersama teman-temannya minum kopi meskipun belum waktunya untuk istirahat. Adapula yang sibuk memainkan handphonenya saat ia seharusnya bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Aini dan Mahardayani (2011), jika kontrol diri yang dimiliki individu tersebut rendah, maka ia tidak segera mengerjakan pekerjaannya, ia akan menunda-nunda mengerjakannya dan tidak segera menyelesaikannya. Seseorang yang menunda-nunda lebih berminat pada pekerjaan lain yang lebih menyenangkan dan mungkin tidak bermanfaat daripada mengerjakan pekerjaan yang sifatnya harus segera diselesaikan secepatnya.

Terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian Aini dan Mahardayani (2011), menunjukkan bahwa prokrastinasi memiliki hubungan negatif dengan kontrol diri ($r_{xy} = -0.401$; $p = 0.000$). Hasil penelitian Ursia, Siaputra dan Sutanto (2004) juga menunjukkan ada korelasi negatif signifikan antara prokrastinasi dan self-control ($r = -0.440$; $p = 0.007$). Hasil survei yang mereka lakukan, diketahui 56,7% orang memiliki prokrastinasi tinggi hingga sangat tinggi, sedangkan 60% orang memiliki kontrol diri rendah hingga sangat rendah. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, maka sangat penting untuk mempertimbangkan faktor kontrol diri sebagai suatu faktor yang memiliki keterkaitan dengan prokrastinasi kerja.

Secara keseluruhan penelitian ini memiliki hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa H_1 yang diajukan peneliti terbukti karena nilai $p < 0.05$, yaitu ada hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Sehingga semakin rendah kontrol diri semakin tinggi prokrastinasi kerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi kontrol diri pegawai semakin rendah prokrastinasi kerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini $r_{xy} = -0.463$, dan $p = 0.000$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 yang diajukan peneliti terbukti, yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. Artinya, semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kontrol diri maka akan semakin tinggi prokrastinasi kerja pada pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi subyek penelitian (pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir)
Bagi pegawai yang ingin mengurangi perilaku prokrastinasinya maka sebaiknya meningkatkan kontrol dirinya. Seperti mengatur waktu kerja dan penugasan kerja yang tepat berdasarkan waktu dan jarak tempuh ke lokasi yang menghambat menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, mematikan sistem internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya saat melaksanakan pekerjaan dan tidak melakukan kecurangan dalam pekerjaannya karena merupakan tanggungjawabnya sebagai pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan agar peneliti selanjutnya melakukan pengambilan data penelitian tidak hanya menggunakan teknik kuesioner, namun juga menggunakan teknik wawancara dan observasi. Hal tersebut dengan maksud agar data yang diambil semakin lengkap dan terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N., & Mahardayani, I. H. (2011). Hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1 (2), 65-71.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja* (Cetakan ke-5). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dwiyanto, B. (2010). *Fokus berbagi informasi, merger komunikasi PT. PLN Persero*. Diakses 5 Mei 2014 dari <http://www.pln.co.id/dataweb/FOKUS/2010/10.%2520Fokus%2520Oktober%25202010.pdf>
- Fasilita, D. A. (2012). Kontrol diri terhadap perilaku agresif ditinjau dari usia satpol PP Kota Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1 (2), 34-40.
- Ghufro, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS: (Cetakan ke-IV)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyanto, D. (2004). *Kamus lengkap bahasa Indonesia*. Solo: Delima Solo.
- Kurniawati, F. N. I., & Astuti, Y. D. (2008). *Hubungan antara prokrastinasi dan stres kerja pada karyawan pt. Armada finance magelang*. Diakses 10 Mei 2014 dari <http://psychology.uii.ac.id/images/stories/jadwalkuliah/naskah-publikasi-04320163.pdf>.

- Laporan Keberlanjutan PT PLN. (2013). Tata kelola berkualitas inovasi untuk keberlanjutan. Diakses 23 Juni 2014 dari <http://www.pln.co.id/daweb/AR/ARPLN2013-Sustainability.pdf/>.
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33 (4), 387-394.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Self-regulated learning (SRL) dengan prokrastnasi akademik pada siswa akselerasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (1), 66-75.
- Saptoto, R. (2010). Hubungan kecerdasan emosi dengan kemampuan coping adaptif. *Jurnal Psikologi*, 37 (1), 13-22.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 65-94
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality*, 72 (2), 271-324.
- Ursia, N. R., Siaputra, I. B., & Sutanto, N. (2013). Prokrastinasi akademik dan self-control pada mahasiswa skripsi fakultas psikologi Universitas Surabaya. *Makara seri sosial humaniora*, 17 (1), 1-18.