

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) TIRTA JAM GADANG KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi
sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Psikologi*



Oleh :

**NANDO PUTRA KAMIKO
NIM. 15011094**

Dosen Pembimbing

Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

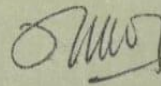
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JAM GADANG KOTA BUKITTINGGI

Nama : Nando Putra Kamiko
NIM : 15011094
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juni 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing,



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A
NIP. 19830621 201012 1 005

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja
pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Titirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

Nama : Nando Putra Kamiko

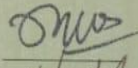
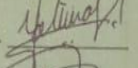
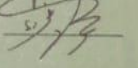
Nim : 15011094

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Oktober 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Yanladila Yeltas Putra, S. Psi., M. A	1. 
2. Anggota	: Yolivia Irna Aviani, S. Psi., M. Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota	: Free Dirga Dwatra, S. Psi., M. A	3. 

SURAT PERNYATAAN

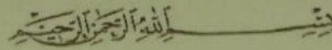
Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, November 2019

Yang Menyatakan,



Nando Putra Kamiko



PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT telah memberikan rahmat dan karunianya kepada hamba dan telah mempermudah hamba dalam menyelesaikan skripsi ini. Sesungguhnya hamba tidak bisa menyelesaikan ini semua kecuali atas bantuan dari Allah SWT, tidak lupa terima kasih kepada nabi Muhammad rasulullah SAW. Teristimewa terimakasihku kepada kedua orangtua ayah dan ibu yang selalu memberikan nasehat dan motivasi dalam menyelesaikan segala rintangan dan usaha yang tak pernah henti-hentinya.

Kepada kakak, abang dan adikku, yaitu Kak Ranti, Bg Nandi, Kak Alyan, dan Rahman, yang telah membantuku dalam menyelesaikan segala kesulitan dan memberikan motivasi untuk berjuang menyelesaikan segala rintangan ini. Untuk dedek besar mahciuu Koko, dan dedek kecil Rafinski terimakasih telah memberikan hiburan di masa mudanya dan pada masa sulungnya. Terima kasih atas dukungannya dan semoga kita bisa sukses Bersama di dunia dan akhirat. Spesial untuk Hun-hun yang telah menemani dari awal masa kuliah dan sudah setia mendampingi disaat duha dan sulha. Yang telah memberikan makna dan pelajaran yang sangat berarti dalam hidup ini. Terimakasih atas semangat dan bantuannya. 15-10-19.

Terima kasih kepada rekan-rekan dan kakak-kakak senior yang telah menolong dan bekerja sama dalam menempuh Pendidikan ini, Semoga kita selalu diberikan jalan untuk menempuh hidup untuk masa depan yang cerah.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini, dan semoga kita bisa bekerja bersama kembali dalam menyelesaikan segala sesuatunya.

Terima kasih... salam....

ABSTRAK

Judul : Hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

Nama : Nando Putra Kamiko

Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena beban kerja yang memiliki dampak terhadap perilaku prokrastinasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Subjek penelitian sebanyak 35 orang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi yang diperoleh dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan prokrastinasi kerja. Analisis data menggunakan *Product Moment Corelation Coefisien*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja karyawa PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori sedang dan prokrastinasi kerja berada pada kategori sangat rendah. Kemudian hasil penelitian menunjukan hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja dengan $r = 0.395$ dan $p = 0.019$, yang berarti jika beban kerja cenderung rendah maka prokrastinasi kerja juga akan cenderung rendah tetapi jika beban kerja cenderung tinggi maka prokrastinasi kerja juga akan cenderung tinggi.

Kata Kunci : Beban kerja, prokrastinasi kerja, dan karyawan PDAM

ABSTRACT

Title : Relationship between work load and employee work procrastination Regional Water Supply Company (PDAM) Tirta Jam Gadang City Bukittinggi

Name : Nando Putra Kamiko

Mentor : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., MA

The background of this research is the phenomenon of workload that has an impact on work procrastination behavior. The purpose of this study is to determine the relationship between workload and work procrastination on employees of the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang, Kota Bukittinggi. This research is quantitative correlational. The subjects of this research are 35 employees of PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi obtained through total sampling technique. The data collection is done using the scale of workload and work procrastination. The data analysis uses product moment correlation coefficient .

Based on the results of the study, it can be concluded that the level of workload of PDAM Tirta Jam Gadang City of Bukittinggi is in the moderate category and work procrastination is in the very low category. Then the results shows a significant positive relationship between workload and work procrastination with $r = 0.395$ and $p = 0.019$, which means that if the workload tends to be low, so does the work procrastination but if the workload tends to be high so does the work procrastination.

Keywords : Workload, work procrastination, and PDAM employees

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena atas izin dan ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi”. Skripsi ini merupakan salah satu kewajiban bagi peneliti untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Jurusan Psikologi serta untuk mendapatkan sarjana Psikologi.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh motivasi, arahan, bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Farah Aulia, M.Psi., Psikolog., dan Bapak Rinaldi, S.Psi., M.A., selaku ketua dan sekretaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Yanladila Yeltas Putra S.Psi., M.A., selaku pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu, memberi motivasi, bimbingan, dan saran selama penulisan skripsi.
5. Ibu Yolivia Irma Aviani, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Bapak Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A., selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan masukan berarti bagi penulisan skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf administrasi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan, dan berjalanya penelitian ini.
7. Kedua orang tua yang selalu rela berkorban, memberikan motivasi, kasih sayang, doa, dan seluruh hal yang tidak mungkin diperoleh dari orang lain, sehingga mempermudah seluruh urusan peneliti.
8. Terimakasih kepada PDAM Tirta Jam Gadang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek dan tempat pada penelitian ini.
9. Terimakasih kepada rekan-rekan psikologi angkatan 2015 yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan.

Bukittinggi, Juli 2019

Nando Putra Kamiko

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Prokrastinasi Kerja	11
1. Pengertian Prokrastinasi	11
2. Aspek-aspek Prokrastinasi	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi	14
B. Beban Kerja	16
1. Pengertian Beban Kerja	16
2. Dimensi Beban Kerja	18
3. Jenis-jenis Beban Kerja	19

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	19
C. Profil Perusahaan	20
1. Sejarah PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi	20
2. Tugasn Pokok PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi	21
3. Fungsi PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi	21
4. Gambaran Seksi atau Bagian	22
D. Dinamika hubungan antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja.....	23
E. Kerangka Konseptual	24
F. Hipotesis	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
1. Beban Kerja	26
2. Prokrastinasi	27
C. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	28
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	28
1. Skala Prokrastinasi	28
2. Skala Beban Kerja	30
E. Prosedur Penelitian	32
F. Validitas dan Reliabilitas.....	32

1. Validitas	32
2. Reliabilitas	37
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	39
B. Deskripsi Data Penelitian.....	39
1. Beban Kerja	40
2. Prokrastinasi	47
C. Analisis Data.....	53
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Linieritas	54
3. Uji Hipotesa	54
4. Analisis Tambahan	55
D. Pembahasan	57
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Sistem Penilaian Prokrastinasi Kerja.....	29
2. <i>Blue Print</i> Prokrastinasi Kerja.....	29
3. Sistem Penilaian Beban Kerja.....	30
4. <i>Blue Print</i> Beban Kerja.....	31
5. <i>Blue Print</i> Skala Prokrastinasi Kerja Setelah Uji Coba.....	34
6. <i>Blue Print</i> Skala Prokrastinasi Kerja Penelitian.....	35
7. <i>Blue Print</i> Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba.....	36
8. <i>Blue Print</i> Skala Beban Kerja Penelitian	37
9. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Beban Kerja dan Prokrastinasi Kerja	39
10. Kriteria Kategorisasi Skala Beban Kerja	41
11 Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik Dimensi Beban Kerja	42
12 Pengkategorian Subjek Berdasarkan Dimensi Beban Kerja.....	44
13 Kriteria Kategorisasi Skala Prokrastinasi Kerja	48
14 Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik Prokrastinasi Kerja.....	49
15 Kriteria Kategorisasi aspek prokrastinasi kerja	51
16. Hasil Uji Normalitas Variabel Beban Kerja dan Prokrastinasi Kerja.....	54
17. Hasil Uji Beda Beban Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan.....	56
18. Hasil Uji Beda Prokrastinasi Kerja Karyawan Laki-laki dan Perempuan..	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian	24
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	71
Lampiran 2. Skala Uji Coba Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	75
Lampiran 3. Data Uji Coba Skala Beban Kerja.....	80
Lampiran 4. Data Uji Coba Skala Prokrastinasi Kerja.....	81
Lampiran 5. Hasil Validitas Dan Reliabilitas <i>Item</i> Beban Kerja.....	83
Lampiran 6. Hasil Validitas Dan Reliabilitas <i>Item</i> Prokrastinasi Kerja.....	85
Lampiran 7. <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	87
Lampiran 8. Skala Penelitian Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	92
Lampiran 9. Data Penelitian Skala Beban Kerja.....	96
Lampiran 10. Data Penelitian Skala Prokrastinasi Kerja.....	97
Lampiran 11. Deskriptif Statistik Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	99
Lampiran 12. Uji Normalitas Skala Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja...	100
Lampiran 13. Uji Linieritas Skala Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	101
Lampiran 14. Uji Korelasi Skala Beban Kerja Dan Prokrastinasi Kerja.....	102
Lampiran 15. Hasil Uji Beda Beban Kerja	103
Lampiran 16. Hasil Uji Beda Prokrastinasi Kerja.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air merupakan salah satu sumber kehidupan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan akan air bersih semakin meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk. Tingginya jumlah penduduk yang tinggal di perkotaan membuat masyarakat sangat sulit memperoleh sumber air bersih. Salah satu sumber pemasok air bersih untuk memenuhi kebutuhan masyarakat adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Setiap daerah memiliki perusahaan air minumnya masing-masing, salah satunya adalah PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi yang berada di Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat.

Tujuan dari pendirian PDAM Tirta Jam Gadang adalah : (1) memproduksi dan mendistribusikan air yang memenuhi persyaratan kesehatan untuk masyarakat Kota Bukittinggi, masyarakat rumah tangga, dan instansi pemerintah maupun swasta, (2) mampu menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah melalui kontribusi keuntungan yang diperoleh tanpa mengabaikan upaya pengembangan perusahaan dan tidak memberatkan masyarakat, (3) melaksanakan fungsi suatu perusahaan yang efisien sehingga mampu memperoleh keuntungan.

PDAM Tirta Jam Gadang terdiri atas dua bagian yaitu bagian administrasi dan keuangan, dan bagian teknis. Bagian administrasi dan keuangan mempunyai kedudukan atau posisi setelah direktur, yang mana bagian administrasi dan

keuangan ini mempunyai kewajiban membantu direktur dalam penyelenggaraan organisasi administrasi dan keuangan, memberikan pelayanan administrasi kepada konsumen dan karyawan dengan baik. Sedangkan bagian teknis mempunyai kedudukan atau posisi yang sama dengan bagian administrasi dan keuangan yang mana memiliki posisi setelah Direktur. Bagian teknik memiliki kewajiban membantu Direktur dalam bidang teknis seperti memproduksi, transmisi, dan pengelolaan sumber mata air.

Jadwal kerja bagi karyawan dimulai dari pukul 07.30 s/d 16.00 WIB untuk hari senin sampai kamis dan untuk hari jum'at dimulai dari pukul 07.30 s/d 16.30 WIB. Setiap pagi semua karyawan wajib mengikuti apel pagi dan apel sore sebelum pulang. Pengambilan absen kerja karyawan menggunakan sidik jari yang bersifat online lima menit sebelum apel pagi dan lima menit sebelum apel sore. Karyawan yang tidak mengikuti kegiatan apel akan diberi teguran oleh Kepala Bagian. Semua aturan yang ditetapkan oleh PDAM Tirta Jam Gadang kepada karyawannya adalah salah satu langkah untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Anaroga (dalam Nurhayati, 2015) sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan dari keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja yang didasarkan oleh kedisiplinan dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Seorang karyawan yang berkualitas menunjukkan perilaku seperti bekerja sesuai rencana, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, dan hal-hal

lain yang menunjukkan perilaku menghargai waktu. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thoha (dalam Rahmawati, 2015) didapatkan hasil bahwasanya 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satu perilaku yang muncul adalah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Ghufro dan Risnawita (2011) karyawan yang mempunyai kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan, mengalami kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai batas waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan, mempersiapkan sesuatu dengan sangat berlebihan, dan gagal dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan, dikatakan sebagai orang yang melakukan prokrastinasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferrari (1995) didapatkan hasil bahwa sekitar 25% pekerja terus menerus menghambat diri melalui prokrastinasi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan PDAM Tirta Jam Gadang melakukan kegiatan mengobrol dengan sesama karyawan setelah apel pagi. Rata-rata karyawan menghabiskan waktu untuk mengobrol 10 menit hingga 30 menit dari selesai apel pagi. Setelah itu karyawan biasanya membeli sarapan dan memakanya bersama-sama terlebih dahulu, sehingga semakin lama karyawan memulai pekerjaannya. Selain itu, karyawan PDAM

Tirta Jam Gadang juga melakukan kegiatan seperti menonton televisi, membaca koran, duduk-duduk di warung, pergi ke bagian kasir untuk mengobrol dan izin keluar kantor untuk urusan pribadinya. (Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama 2 bulan 2 minggu) kegiatan ini dilakukan oleh karyawan setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu yang diperlihatkan oleh karyawan PDAM Tirta Jam Gadang masih belum efektif.

Temuan selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang (11 Juli 2018) diketahui bahwa karyawan menunda-nunda untuk melakukan pendataan ulang pelanggan air di rumah dinas KODIM dikarenakan hal ini adalah pekerjaan yang memakan waktu yang lama, takut berurusan dengan TNI, sulit untuk diselesaikan, dan tidak mendapatkan imbalan apapun. Hal ini mengakibatkan banyaknya pelanggan yang menunggak atau tidak membayar tagihan air sehingga berpengaruh kepada pemasukan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sub bagian personalia, ditemukan bahwasanya pada saat ini titik dari kebocoran pipa air sangat banyak dan juga beberapa bulan terakhir ini perusahaan tidak dapat memenuhi target atau mengalami kerugian. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti (Juli, 2018), semua karyawan mendapatkan teguran dari direktur karena telat menyerahkan laporan bulanan untuk ditandatangani. Teguran ini diberikan oleh direktur pada saat pelaksanaan apel pagi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirta Jam Gadang sulit untuk menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan kepada dua orang karyawan, mereka mengatakan bahwasanya mereka menumpuk pekerjaan untuk dikerjakan di hari berikutnya dengan anggapan bahwasanya mereka masih punya banyak waktu dihari berikutnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kurniawati dan Astuti (dalam Nurhayati, 2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang melakukan penundaan atau prokrastinasi dalam pekerjaannya akan menimbulkan berbagai masalah dalam pekerjaannya.

Berdasarkan temuan diatas terlihat bahwa karyawan PDAM Tirta Jam Gadang melakukan penundaan terhadap pekerjaannya, baik itu ketika akan memulai pekerjaan ataupun menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ferrari (1995) yang menyatakan karyawan 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 yang dinilai lebih menyenangkan saat menyelesaikan tugas. Menurut Watson (dalam Ghufon & Risnawita, 2011) individu melakukan prokrastinasi karena takut gagal dan tidak suka dengan tugas yang diberikan.

Menurut Ghufon dan Risnawita (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis dari individu, dan faktor eksternal yang meliputi pengasuhan orang tua, dan lingkungan yang kondusif. Kondisi fisik dan psikologis karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang dihadapinya (Munandar, 2012). Menurut Hart dan Staveland (1988) mendefenisikan beban kerja sebagai

perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterimanya. Sedangkan menurut Tarwaka (2010) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan berbagai tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu yang diberikan pimpinan.

Organisasi akan beroperasi secara efisien dan efektif apabila organisasi itu mengetahui beban kerja dari karyawannya. Menurut Sitepu (2013) karyawan yang memiliki kemampuan lebih tinggi dibandingkan tuntutan pekerjaannya maka akan timbul rasa bosan. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaannya maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Beban kerja dikatakan tinggi apabila menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis dan akan memunculkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja dikatakan rendah apabila sering terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Munandar, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Agustus 2018 kepada lima orang karyawan PDAM Tirta Jam Gadang yang bekerja di bagian administrasi dan keuangan tentang beban kerja yang mereka rasakan. Pada tanggal 5 sampai dengan tanggal 20 beban kerja yang mereka rasakan cenderung rendah, akan tetapi beban kerja mereka cenderung meningkat yaitu mulai dari tanggal 20 sampai dengan tanggal 5. Berdasarkan hasil observasi

(selama 2 bulan 2 minggu), karyawan yang berada dibagian teknik memiliki beban kerja yang cenderung tinggi dikarenakan pekerjaan mereka melibatkan aktifitas fisik. Karyawan dibagian teknik harus bekerja lembur setiap kali ada permasalahan seperti pipa yang bocor, air tidak mengalir, dan masalah lainnya yang bersifat teknis. Ketika mereka sudah mulai melakukan penggalian untuk perbaikan pipa saluran air, pekerjaan itu harus segera diselesaikan karena pipa yang mereka perbaiki itu tetap dialiri air.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado didapatkan hasil lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan didalam penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, sanim dan Sinaga (2015) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot” dimana hasil analisis menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Menurut Sehnert (1981) mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan munculnya sikap yang negatif di tempat kerja, yaitu seperti apatis, kebosnan, kelesuan, ketidak hadiran, lekas marah, menurunnya semangat kerja, dan menumpuk pekerjaan karena menganggap masih punya banyak waktu. Sedangkan menurut Ferrari (1995) beban kerja yang banyak akan menimbulkan kecendrungan untuk melakukan prokrastinasi. Hal ini diperkuat

oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyarini dan Budiani (2016) yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada karyawan PT. Parewa Asian Katering” dengan subjek penelitian karyawan yang bekerja dengan sistem *shift*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja. Hubungan ini bersifat positif artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi**”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis diatas, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
2. Prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
3. Subjek penelitian adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana beban kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana prokrastinasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?
3. Apakah terdapat Hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui prokrastinasi kerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dalam bidang ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam lagi dengan aspek lain dalam permasalahan ini.

2. Manfaat praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi direktur perusahaan untuk perlu tidaknya dilakukan tindakan perbaikan atau evaluasi terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kinerja terbaiknya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

Menurut Ghufon & Risnawita (2011) prokrastinasi berasal dari bahasa Latin *procrastination*, kata *pro* artinya mendorong maju atau bergerak maju dan kata *crastinus* artinya keputusan hari esok. Jika digabungkan artinya menjadi menangguhkan atau menunda sampai hari berikutnya. Dalam kalangan ilmuwan, istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan kecenderungan untuk melakukan penundaan penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Istilah prokrastinasi pertama kali digunakan oleh Brown dan Holzman (dalam Ghufon & Risnawita, 2011).

Menurut Knaus (2010) prokrastinasi adalah kebiasaan untuk menunda sebuah kegiatan yang penting sehingga kegiatan tersebut tertunda dilain waktu. Kondisi dimana seseorang harus segera menyelesaikan tugas atau pekerjaan, tetapi menggantikannya dengan sesuatu yang kurang relevan dan disertai dengan pemikiran akan mengerjakan tugas ketika orang tersebut telah merasa siap. Menurut Ferrari (1995) prokrastinasi adalah perilaku menunda sampai hari esok yang mana identik dengan bentuk kemalasan dalam masyarakat.

Menurut Savira dan Yudi individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah melakukan penundaan terhadap tugas yang diberikan, terlambat mengerjakan tugas, tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan tugas. Sebaliknya, individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya

bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu dalam mengerjakan tugas, antara rencana dan pelaksanaan berjalan sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan (Prasetyarini & Budiani, 2016).

Istilah prokrastinasi akademik dan non-akademik digunakan para ahli untuk membagi jenis-jenis tugas yang diprokrastinasikan. Prokrastinasi akademik merupakan penundaan terhadap tugas yang berhubungan dengan tugas akademik, misalnya tugas sekolah atau tugas kursus. Prokrastinasi non-akademik merupakan penundaan terhadap tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas sehari-hari, misalnya tugas kantor, tugas rumah tangga, dan tugas sosial (Ghufron & Risnawita, 2011). Menurut Knaus (2010) seseorang yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu dalam bekerja, dimana mereka melakukan prokrastinasi di lingkungan tempat mereka bekerja disebut dengan prokrastinasi kerja.

Berdasarkan pengertian prokrastinasi yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja adalah kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan yang berhubungan dengan tugas non-akademik baik untuk memulai maupun menyelesaikan, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan maupun kegagalan dalam mengerjakannya.

2. Aspek-aspek Prokrastinasi Kerja

Menurut Ferrari (1995) aspek dari prokrastinasi adalah sebagai berikut:

a. Penundaan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan

Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa pekerjaan yang dihadapi harus segera diselesaikan. Akan tetapi, dia menunda-nunda untuk memulai mengerjakannya atau menunda-nunda untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan

Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan dan melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Kadang-kadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai.

c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual

Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi *deadline* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana yang telah dia tentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan untuk mulai

mengerjakan suatu pekerjaan pada waktu yang telah ia tentukan sendiri. Akan tetapi, ketika saatnya tiba dia tidak juga melakukannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga menyebabkan keterlambatan ataupun kegagalan untuk menyelesaikan pekerjaan secara memadai.

d. Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan

Melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan daripada mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan pekerjaannya, tetapi menggunakan waktu yang dia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (koran, majalah, atau buku cerita lainnya), nonton, ngobrol, jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi kerja terdiri dari empat aspek, yaitu penundaan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan, keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan melakukan aktifitas yang lebih menyenangkan (Ghufron & Risnawita, 2011).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prokrastinasi Kerja

Menurut Ghufron dan Risnawita (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat diluar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi pengasuhan orangtua dan lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang *lenient*.

1) Gaya pengasuhan orang tua

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferrari dan Ollivete (dalam Ferrari, 1995) menemukan bahwa tingkat pengasuhan otoriter ayah menyebabkan munculnya kecenderungan perilaku prokrastinasi yang kronis pada subyek penelitian anak wanita, sedangkan tingkat pengasuhan otoritatif ayah menghasilkan anak wanita yang bukan prokrastinator.

2) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan yang *lenient* prokrastinasi kerja lebih banyak dilakukan pada lingkungan yang rendah dalam pengawasan daripada lingkungan yang tinggi pengawasan. Kondisi yang rendah dalam pengawasan akan mendorong seseorang untuk melakukan prokrastinasi kerja.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu.

1) Kondisi fisik individu

Faktor dari dalam diri individu yang turut mempengaruhi munculnya prokrastinasi kerja adalah keadaan fisik dan kondisi kesehatan individu.

2) Kondisi psikologis

Faktor kondisi psikologis yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu motivasi. Berbagai hasil penelitian juga menemukan aspek-aspek lain pada diri individu yang turut mempengaruhi seseorang untuk mempunyai suatu kecenderungan perilaku prokrastinasi, antara lain rendahnya kontrol diri.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan. Sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik individu dan kondisi psikologis. (Ghufron & Risnawita, 2011).

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988) mendefenisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterimanya. Beban kerja menurut Munandar (2012) adalah suatu kondisi dimana pekerja harus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam waktu yang telah ditentukan. Everly (dalam Munandar, 2012) mengatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikannya pada waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja merupakan sesuatu hal yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Johari (dalam Juniati, 2018) mengatakan beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan profesionalitas tugas, tanggung jawab dan kepentingan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau konsentrasi yang lebih.

Menurut Gawron (dalam Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2018) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya seperti menjahit, mengangkat, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Dimensi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988) beban kerja fisik dan mental terbagi menjadi enam dimensi, beban kerja fisik meliputi *physical demand*, dan *effort*. Kemudian beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level* yaitu :

- a. *Physical demand*, yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya).
- b. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- c. *Mental demand*, yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- d. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan, santai atau cepat, dan melelahkan
- e. *Frustration level*, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- f. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja terdiri dari enam dimensi, yaitu *Physical demand*, *Effort*, *Mental demand*, *Temporal demand*, *Performance*, dan *Frustration level*.

3. Jenis-jenis Beban Kerja

Jenis-jenis beban kerja menurut Munandar (2004) ada dua yaitu :

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kualitatif timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan target yang ditentukan.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif timbul karena karyawan merasa tidak mampu melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal meliputi alat bantu kerja, lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergantian, suhu, intensitas penerangan, debu, dan hubungan pekerja dengan pekerja lain

b. Faktor internal

Faktor internal ini adalah akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut dengan *strain*. Tinggi rendahnya *strain* dapat dinilai baik secara subjektif maupun objektif. Penilaian subjektif dapat dilakukan

dengan cara melihat perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Sedangkan penilaian objektif dapat dilihat melalui perubahan reaksi fisiologis.

C. Profil Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Kota Bukittinggi Nomor 3 tahun 1975, maka tanggal 3 Juli 1975 didirikan suatu perusahaan daerah yang bernama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi yang disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat No. 86/GSB/1976 tanggal 06 Februari 1976 dan telah dicantumkan dalam Lembaran Daerah Kota Bukittinggi No. 3 tahun 1976 tanggal 10 maret 1976.

Tujuan dari pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi adalah :

- a. Memproduksi dan mendistribusikan air yang memenuhi persyaratan kesehatan untuk masyarakat Kota Bukittinggi, masyarakat rumah tangga, dan instansi pemerintah maupun swasta.
- b. Mampu menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah melalui kontribusi keuntungan yang diperoleh tanpa mengabaikan upaya pengembangan perusahaan dan tidak memberatkan masyarakat.

- c. Melaksanakan fungsi suatu perusahaan yang efisien sehingga mampu memperoleh keuntungan.

Visi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi adalah “Terpenuhinya kebutuhan air minum kota bukittinggi menuju masyarakat yang sejahtera”. Dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi adalah meningkatkan kapasitas, menekan kebocoran, menciptakan kerja yang harmonis, bekerja cepat dan tepat sasaran

2. Tugas pokok PDAM

PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi mempunyai tugas pokok memproduksi dan mendistribusikan air yang memenuhi syarat kesehatan dalam rangka memenuhi kebutuhan air masyarakat Kota Bukittinggi yang memadai secara kuantitas, kualitas, dan kontinuitas.

3. Fungsi PDAM

a. Fungsi Ekonomi

Sebagai *public utility* untuk pelaksanaan peningkatan kemampuan perusahaan secara efisien menuju perusahaan yang berkompeten dikelasnya.

b. Fungsi Sosial

Sebagai perusahaan yang mampu melayani seluruh lapisan masyarakat akan kebutuhan air Kota Bukittinggi dengan tarif yang terjangkau sesuai dengan tingkat ekonomi dan kondisi masyarakat atau pelanggan dan

mampu menjadi salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui kontribusi keuntungan yang diperoleh tanpa mengabaikan upaya pengembangan perusahaan dan pelayanan kepada masyarakat.

4. Gambaran seksi atau bagian

a. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian Administrasi dan Keuangan memiliki tugas yaitu Merencanakan, memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan dibidang umum yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pembukuan dan rekening bagian administrasi umum, keuangan dan hubungan langganan. Serta Merencanakan, mengatur, dan mengusulkan kepada Direktur program kerja dan anggaran tahunan perusahaan untuk disahkan oleh Dewan Pengawas serta menyusun laporan bulanan, triwulan, dan tahunan.

b. Bagian Teknik

Bagian Teknik memiliki tugas yaitu Merencanakan, mengatur, dan mengusulkan kepada Direktur program kerja dan anggaran tahunan perusahaan untuk disahkan oleh Dewan Pengawas serta menyusun laporan bulanan, triwulan, dan tahunan. serta merencanakan, mengatur, dan mengawasi pengolahan produksi dari sumber mata air pemeliharaan laboratorium . misalnya; meter induk agar selalu bekerja baik dan lancar.

D. Dinamika Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja

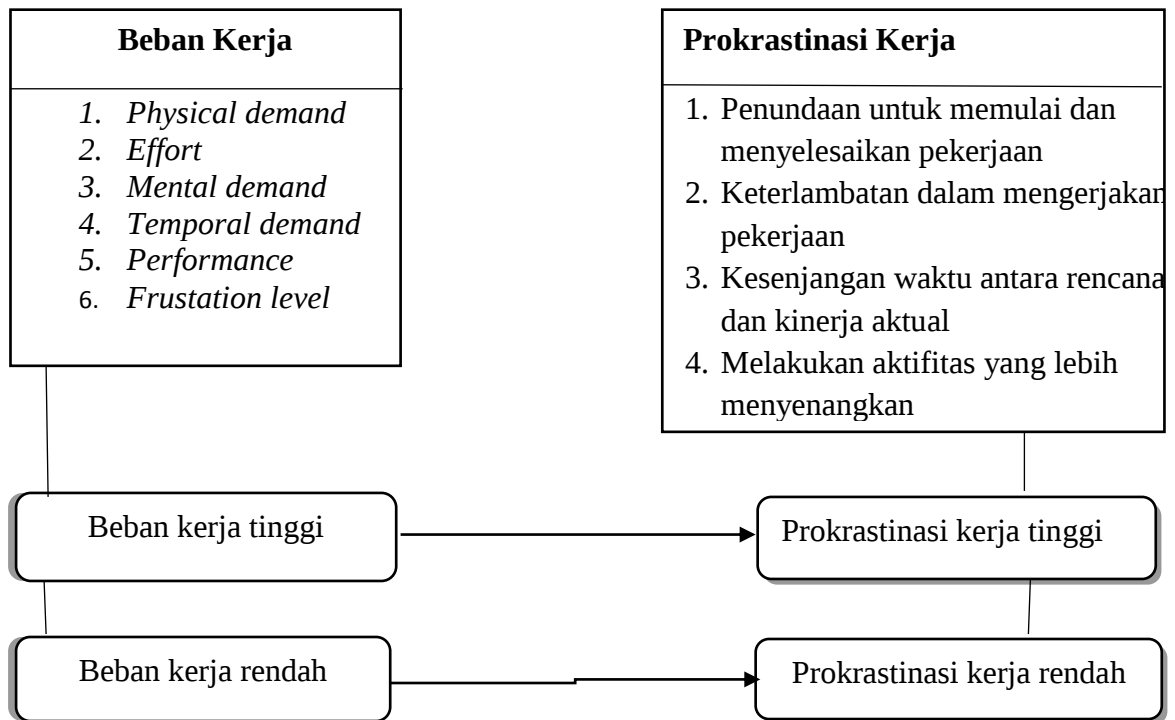
Menurut Ferrari (1995) prokrastinasi adalah perilaku menunda sampai hari esok yang mana identik dengan bentuk kemalasan dalam masyarakat. Menurut Lay (dalam Ghufon & Risnawita, 2011) prokrastinasi adalah suatu perilaku menundaan pekerjaan, baik untuk memulai suatu pekerjaan maupun untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Solomon dan Rothblum (dalam Ursia, 2013) prokrastinasi adalah kecenderungan menunda untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga tugas menjadi terhambat, tidak selesai tepat waktu, dan sering terlambat.

Ghufon & Risnawita (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah faktor eksternal yang meliputi pengasuhan orang tua, dan lingkungan yang kondusif dan faktor internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis dari individu. Kondisi fisik dan psikologis karyawan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakanya (Munandar, 2012). Pernyataan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyarini dan Budiani (2016) yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Prokrastinasi Kerja pada karyawan PT. Parewa Asian Katering” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja. Hubungan ini bersifat positif artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang dilakukan.

Menurut Hart dan Staveland (1988) mendefenisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterimanya. Menurut Gawron (dalam Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2018) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas psikologis yang dibutuhkan saat bekerja.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dengan prokrastinasi kerja berhubungan atau berkorelasi secara positif, artinya jika beban kerjanya tinggi maka prokrastinasi kerjanya juga cenderung tinggi, sedangkan jika beban kerjanya rendah maka prokrastinasi kerjanya juga cenderung rendah. Agar dapat mengetahui gambaran hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, maka peneliti membuat penjelasan kerangka konseptual dalam bentuk bagan. Kerangka konseptual antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja sebagai berikut:



Gambar 1. Menunjukkan Kerangka Konseptual hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu sebagai berikut:

H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

H0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum beban kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori sedang.
2. Secara umum prokrastinasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori sangat rendah
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, yang artinya semakin rendah tingkat beban kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi maka semakin rendah pula prokrastinasi kerja yang mereka lakukan. Jika semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi maka semakin tinggi pula prokrastinasi kerja yang mereka lakukan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memiliki saran sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian, hendaknya dapat mempertahankan perilaku menyelesaikan pekerjaan dengan segera dan menghindari perilaku menunda-nunda untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan cara ini diharapkan karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dapat terhindar dari prokrastinasi kerja.
2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan prokrastinasi kerja. Tampak bahwa beban kerja ternyata memberikan pengaruh terhadap munculnya perilaku prokrastinasi kerja. Oleh karena itu disarankan pada perusahaan atau instansi lainya untuk memperhatikan tingkat beban kerja karyawanya karena dapat berpengaruh terhadap tingkat prokrastinasi kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang beban kerja dan prokrastinasi kerja disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap beban kerja dan prokrastinasi kerja. Selain itu penelitian selanjutnya hendaknya menganalisis dengan metode pengumpulan data lainya untuk memperkaya hasil penelitian tarkait beban kerja dan prokrastinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B., M. (2015) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 37–43.
- Adriani, D., Purwaningrum, E., K., Mariskha, S., E., & Imawati, D., (2017). Hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*. 1–15.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Delima, R., H. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja (studi kasus pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230–239.
- Dewi, A., I. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Ferrari, J. R. (1995). *Procrastination and Task Avoidance--Theory , Research and Treatment*. New York: Plenum Press.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.