

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU PROKRASTINASI PADA KARYAWAN

Rosita

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

dindarosita29@yahoo.com

INTISARI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *Adversity Quotient* dan Stres Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi. Prokrastinasi merupakan perilaku buruk yang berpotensi menghambat produktivitas. Penelitian dilakukan terhadap 84 subyek penelitian pada karyawan bagian *back office* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan cara menyebarkan kuesioner *Adversity Quotient*, Stres Kerja dan Perilaku Prokrastinasi di PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda Kalimantan Timur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik *SPSS 19 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Adversity Quotient* dan Stres Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi dengan nilai $F = 28,903$ dan $p = 0,000$. Pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel *Adversity Quotient* dan Stres Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi adalah sebesar 41,6% yaitu nilai (R^2) sebesar 0,416. Sedangkan sumbangan parsial *Adversity Quotient* terhadap Perilaku Prokrastinasi adalah sebesar 23,90% manakala sumbangan parsial Stres Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi sebesar 17,70%. Terdapat hubungan yang negatif antara *Adversity Quotient* terhadap Perilaku Prokrastinasi dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,599, semakin rendah *Adversity Quotient*, maka akan semakin tinggi Perilaku Prokrastinasi. Sebaliknya, terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja terhadap Perilaku Prokrastinasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,568, semakin tinggi Stres Kerja maka akan semakin tinggi pula Perilaku Prokrastinasi.

Kata Kunci: *Adversity Quotient*, Stres Kerja, Perilaku Prokrastinasi.

ABSTRACT

Research was implemented with objective to know Adversity Quotient and Job Stress influence empiracally to employee procrastination. Procrastination is a bad habit that can destroy productivity. Research was implemented to 84 research subjects of back office and used purposive sampling technique and distribute questionnaire of Adversity Quotient, Job Stress and Procrastination to Employee of PT. Firmino Ditamandiri Samarinda, East Kalimantan. Data Analyses had been used doubled linear regression analyses technique and used SPSS Statistical 19 for Windows program. Result of the research are shows that there is a significant effect between Adversity Quotient and Job Stress to Procrastination in Employees of Firmino Ditamandiri Company with value of $F = 28,903$ and $p = 0,000$. The influence of Adversity Quotient and Job Stress to employee procrastination is 41,6% with value of (R^2) 0,416. The single influence of Adversity Quotient to employee procrastination is 23,90% while the single influence of Job Stress to Procrastination is 17,70%. There is negative influence between Adversity Quotient to Procrastination with value of coefficients regression -0,599, it means that if Adversity Quotient lower, then procrastination will get higher. At the same time, there is positive influence of Job Stress to Procrastination with value of coefficients regression 0,568, which means that if Job Stress is higher, Procrastination will higher too.

Key Words: Adversity Quotient, Job Stress, Procrastination.

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan dalam perusahaan sering disebut aset perusahaan karena dianggap sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan dalam perusahaan. Tanpa adanya karyawan, sangat mustahil bagi perusahaan untuk tetap berjalan dan berkembang. Oleh karena itu, tak dapat dipungkiri karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan kualitas yang tinggi, maka laju roda organisasi pun akan berjalan lancar, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau

karyawannya bekerja tidak produktif dan asal-asalan karena mengalami stres dalam pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang rendah serta disiplin kerja yang buruk sehingga sering berperilaku prokrastinasi yaitu menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Dalam kancah psikologi, fenomena menunda-nunda pekerjaan dikenal dengan istilah prokrastinasi. Menurut Bernard (dalam Azzaniar, 2011) prokrastinasi merupakan kebiasaan atau perilaku yang patut dicela karena melibatkan kemalasan dan pengabaian tanggung jawab. Fenomena prokrastinasi ini bukanlah masalah baru, namun hal ini tidak bisa dianggap sepele karena sudah tentu perilaku prokrastinasi ini menimbulkan banyak dampak negatif bagi prokrastinator yaitu

pelaku prokrastinasi dan lingkungannya. Prokrastinasi terjadi karena adanya keyakinan *irrational* yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Ellis dan Knaus (dalam Ghufron & Risnawita, 2014) keyakinan *irrational* tersebut dapat disebabkan oleh suatu kesalahan dalam mempersepsikan tugas, yaitu seseorang memandang tugas sebagai sesuatu yang berat yang tidak menyenangkan. Begitu pula dalam hal pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jika karyawan beranggapan pekerjaannya merupakan sebagai sebuah karya maka pekerjaan tersebut akan dirasakan ringan, sebaliknya jika pekerjaan tersebut dianggap sebagai tuntutan maka hal ini menjadikan pekerjaan tersebut terasa berat lantas menyebabkan motivasi karyawan menurun sehingga mendatangkan

respon negatif, salah satunya adalah dengan melakukan perilaku penundaan atau biasa disebut sebagai prokrastinasi.

Seseorang yang mempunyai kecenderungan menunda pekerjaan disebut sebagai *procrastinator* (Ghufron & Risnawita, 2014). Karyawan yang prokrastinator akan terus menunda setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya secara sengaja dan berulang-ulang. Semakin banyak tugas yang diterima oleh karyawan prokrastinator, maka semakin malas mereka untuk mengerjakannya, sehingga satu pekerjaan ditunda menyusul pekerjaan yang lain maka akan terjadi penumpukan tugas. Akhirnya kualitas dari pekerjaan yang ditunda-tunda dan dikejar *deadline* tidak akan semaksimal dari pekerjaan yang langsung dikerjakan karena mengerjakan tugas secara

terburu-buru dapat menyebabkan tingginya tingkat kesalahan serta dapat juga menimbulkan rasa cemas dan frustrasi, sehingga hal ini berdampak pada produktivitas atau kualitas kerja karyawan menjadi menurun. Selain itu, perilaku prokrastinasi juga dapat menyebabkan kacaunya fungsi organisasi secara internal yang ditandai dengan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan tingginya tingkat kemangkiran kerja dikalangan karyawan.

Kesulitan atau hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan tidak menutup kemungkinan mengakibatkan karyawan berperilaku indisiplin dengan melakukan prokrastinasi. Hal tersebut dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi perilaku

prokrastinasi. Salah satunya terletak pada kemampuan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Kemampuan dalam menghadapi kesulitan ini disebut dengan *adversity quotient*.

Menurut Stoltz dan Weihenmayer (2008) situasi sulit dan tantangan dalam hidup dapat diatasi dengan *adversity quotient* (AQ) yang baik. Jika karyawan memiliki *adversity quotient* (AQ) yang tinggi, hal ini akan menjadikan karyawan tersebut memiliki kegigihan dalam setiap aspek kehidupannya dan tidak mudah menyerah. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* (AQ) yang tinggi akan memiliki kekebalan atas ketidakmampuan dirinya menghadapi masalah dan tidak akan mudah terjebak dalam kondisi keputusasaan. Namun sebaliknya, jika seseorang karyawan memiliki

adversity quotient (AQ) yang rendah maka karyawan tersebut akan mudah rapuh dan menyerah pada keadaan.

Karyawan yang menyerah terhadap rasa ketidakberdayaannya akan rentan terhadap stres kerja. Stres kerja yang berujung pada dampak negatif diartikan sebagai *distress*, yaitu perasaan negatif yang tidak menyenangkan serta dapat mengganggu karyawan untuk berprestasi dalam organisasi (Wijono, 2010). *Distress* merupakan perilaku yang tidak diharapkan karena dampaknya yang bersifat negatif dan merusak. Stres kerja itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis karyawan karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri karyawan tersebut yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan rentan terhadap rasa malas, frustrasi, kecemasan dan kejenuhan (*burn out*) terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di organisasi. Pada akhirnya, karyawan akan berperilaku prokrastinasi sebagai bentuk dari *coping* stresnya, dengan kata lain karyawan melakukan penghindaran terhadap tekanan pekerjaan yang dihadapinya dengan mengalihkan pikirannya serta menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan seperti bergosip, bermain *games* dan sebagainya.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam dunia psikologi, suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau

pekerjaan disebut dengan istilah prokrastinasi. Prokrastinasi merupakan suatu perilaku menunda-nunda pekerjaan yang biasa dilakukan oleh kebanyakan orang terhadap tugas atau suatu pekerjaan untuk mengulur waktu atau menghindari suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban mereka.

Prokrastinasi diartikan oleh Knaus (2010) sebagai kegagalan yang dialami oleh individu untuk memulai melakukan ataupun menyelesaikan tugas atau aktivitas tepat pada waktunya dan hal ini terbentuk dari fikiran-fikiran *irrational* yang telah menjadi kebiasaan atau *trait*.

Ferrari (dalam Ghufron & Risnawita, 2014) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, perilaku prokrastinasi dapat

termanifestasikan dalam aspek dan indikator tertentu yaitu:

a. *Percieved Time* (penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan kerja pada tugas yang dihadapi).

Prokrastinator sebenarnya menyadari bahwa suatu tugas yang dihadapinya harus segera ditangani, namun ia menunda-nunda untuk mengerjakannya atau walaupun ia telah mengerjakannya maka ia akan menunda untuk menyelesaikan tugas tersebut.

b. *Percieved Deadline* (keterlambatan dalam menyelesaikan tugas).

Indikator ini menunjukkan bahwa individu yang melakukan prokrastinasi cenderung lamban dalam mengerjakan tugas-tugasnya dikarenakan mereka

memerlukan waktu yang lebih lama dari seharusnya dan kurang mengalami kemajuan dalam pengerjaan tugasnya sehingga tugas tersebut mungkin diselesaikan tanpa memperhitungkan keterbatasan waktu yang dimilikinya. Pada akhirnya, seseorang tidak berhasil memenuhi *deadline* yang telah ditentukan.

c. *Intention Action* (kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual).

Seorang prokrastinator membutuhkan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan suatu tugas karena ia cenderung menghabiskan waktu yang dimiliki untuk mempersiapkan diri secara berlebihan serta

melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas. Indikator ini juga menunjukkan bahwa prokrastinator memiliki kesulitan dalam melakukan sesuatu sesuai dengan rencana yang sudah dibuat sehingga sering mengalami kegagalan untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. *Percieved Priority* (melakukan aktivitas lain).

Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya, akan tetapi menggunakan waktu yang ia miliki untuk melakukan aktivitas lain yang dianggap lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan seperti membaca (koran, majalah, atau buku cerita lainnya), nonton,

ngobrol, jalan-jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya, sehingga menyita waktu yang dia miliki untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang seharusnya diselesaikannya.

Stoltz (2010) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. *Adversity quotient* dapat mengungkap seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya.

Stoltz (2010) menyatakan bahwa aspek-aspek dari *adversity quotient* (AQ) mencakup beberapa komponen yang kemudian disingkat menjadi CO₂RE, antara lain:

a. *Control* (kendali)

Control atau kendali berkaitan dengan seberapa besar individu merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya. Kendali diri ini akan berdampak pada respon yang dilakukan individu bersangkutan, untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan. Sebaliknya, semakin rendah kendali mengakibatkan seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. *Origin and Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

O₂ merupakan gabungan antara *Origin and Ownership*.

Origin menjelaskan mengenai bagaimana individu memandang sumber masalah yang ada. Apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi bersumber dari dirinya sendiri atau faktor-faktor lain di luar dirinya. Rasa bersalah yang tepat akan menggugah seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan keterpurukan.

Ownership mengungkap sejauh mana seseorang mengakui kesalahan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas

kesalahan atau kegagalan tersebut.

c. *Reach* (jangkauan)

Aspek *Reach* menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan individu. Respon-respon *adversity quotient* yang rendah dapat membuat kesulitan menyebar luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang.

Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berfikir jernih dalam mengambil tindakan.

Manakala, membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan, akan membuat seseorang

kehilangan kekuatannya untuk terus bertahan dalam kondisi penuh tekanan. Dengan kata lain, jika satu masalah dibiarkan untuk mempengaruhi aspek kehidupan yang lain atau aktivitas dalam keseharian, maka masalah tersebut akan merembet menjadi masalah yang baru sehingga satu masalah akan menjadi dua masalah dan begitu seterusnya.

d. *Endurance* (daya tahan)

Endurance adalah aspek yang menjelaskan mengenai kemampuan individu dalam mempersepsikan kesulitan, dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan tersebut dengan menciptakan ide solusi dalam mengatasi

masalah sehingga ketegaran hati dan keberanian dalam menyelesaikan masalah dapat terwujud. Individu yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah mempunyai kemungkinan yang besar untuk menganggap kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama, hal ini akan berakibat pada kepesimisan individu dan ketidakberdayaan.

Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Wijono (2010) stres kerja diartikan sebagai *distress*, yaitu perasaan negatif yang tidak menyenangkan serta dapat

mengganggu individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Dalam suatu kesempatan Heilrigel dan Slocum (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Aspek-aspek stres kerja meliputi psikologis, fisik dan perilaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan *purposive sampling* terhadap 84 orang karyawan *back office* PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala perilaku prokrastinasi, *adversity quotient* dan stres kerja yang disusun

berdasarkan aspek-aspek perilaku prokrastinasi, *adversity quotient* dan stres kerja dari teori Ferrari, Stoltz, Robbins dan Judge. Skala tersebut berbentuk skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan rumus *cronbach alpha*, didapatkan reliabilitas alpha untuk skala perilaku prokrastinasi sebesar 0,966; reliabilitas alpha untuk skala *adversity quotient* sebesar 0,969 dan reliabilitas alpha untuk skala stres kerja sebesar 0,973.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *statistik non parametrik one sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* nya yaitu $p >$ dari 0,05 *level of*

significant (α) sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal.

1) Skor *Adversity quotient* (X_1) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $Z = 1,025$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $p = 0,244$ artinya dengan ($p > 0,05$) maka variabel *Adversity quotient* (X_1) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

2) Skor Stres kerja (X_2) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $Z = 1,138$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $p = 0,150$ artinya dengan ($p > 0,05$) maka variabel Stres kerja (X_2) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

3) Skor perilaku prokrastinasi (Y) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $Z = 0,923$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $p = 0,361$ artinya dengan ($p > 0,05$) maka variabel Perilaku prokrastinasi (Y) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah apabila nilai *linearity* $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear, Berdasarkan hasil

pengujian linieritas diketahui bahwa:

1) Hasil uji asumsi linearitas antara *Adversity Quotient* (X_1) dengan Perilaku Prokrastinasi (Y) mempunyai nilai linearity $F = 56,304$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

2) Hasil uji asumsi linearitas antara Stres Kerja (X_2) dengan Perilaku Prokrastinasi (Y) mempunyai nilai linearity $F = 40,855$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi

multikolinearitas). Uji multikolinearitas dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Multikolinearitas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 10,00$ dan *Tolerance* $< 0,10$.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF = 1,701 untuk semua variabel independen yaitu *adversity quotient* (X_1) dan stres kerja (X_2), nilai VIF sebesar 1,701 masih lebih kecil daripada 10,00 (VIF $< 10,00$) dan nilai *tolerance* 0,588 masih lebih besar dari 0,10 (*tolerance* $> 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

HIPOTESIS

Untuk menguji pengaruh dari *Adversity Quotient* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara simultan atau secara bersamaan terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y), pengujian dilakukan dengan teknik analisis Regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut terdapat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	F	R Square (R ²)	p
<i>Adversity Quotient</i> (X ₁) Stres Kerja (X ₂) Perilaku Prokrastinasi (Y)	28,903	0,416	0,000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh *Adversity Quotient* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y), yakni pada Anova diperoleh nilai F = 28,903 dengan p = 0,000. Oleh

karena $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara *Adversity Quotient* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara simultan terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y). Diketahui pula nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,416. Arti dari nilai koefisien ini adalah, pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel *Adversity Quotient* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) adalah sebesar 41,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel manakah dari *Adversity Quotient* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) yang berpengaruh lebih besar terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y), maka dapat kita ketahui dengan menghitung besarnya sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (*independen*).

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa sumbangan efektif pengaruh variabel *Adversity Quotient* (X_1) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) adalah sebesar 23,90% sedangkan sumbangan efektif pengaruh variabel Stres Kerja (X_2) terhadap perilaku prokrastinasi (Y) adalah sebesar 17,70%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh lebih besar terhadap perilaku prokrastinasi (Y) dibandingkan dengan variabel Stres Kerja (X_2).

Koefisien regresi bagi variabel *Adversity Quotient* (X_1) adalah sebesar -0,599 atau bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Adversity Quotient*

(X_1) terhadap perilaku prokrastinasi (Y). Semakin rendah *adversity quotient*, maka akan semakin tinggi perilaku prokrastinasi karyawan PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda. Selanjutnya nilai koefisien regresi bagi variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar 0,568 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja (X_2) terhadap perilaku prokrastinasi (Y). Semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin tinggi pula perilaku prokrastinasi karyawan PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda.

Persamaan garis regresi untuk *adversity quotient* dan stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 174,689 - 0,360X_1 + 0,186X_2$$

Maksud dari persamaan garis regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 174,689

artinya jika *adversity quotient* dan stres kerja bernilai 0 maka nilai Y (perilaku prokrastinasi) adalah 174,689.

b. Nilai koefisien b_1 negatif yaitu -

0,360. Hal ini berarti bahwa setiap penurunan skor dalam variabel *adversity quotient*, maka tingkat perilaku prokrastinasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,360.

c. Nilai koefisien b_2 positif yaitu

0,186 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu skor dalam variabel stres kerja maka akan ada peningkatan perilaku prokrastinasi sebesar 0,186.

KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Subyek penelitian yang diambil sebaiknya tidak hanya karyawan yang bekerja di bagian *back office* saja, tetapi juga pada karyawan yang bekerja pada bagian lain agar lingkup penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Kejujuran, keseriusan dan keterbukaan responden dalam mengisi kuesioner/skala psikologi tidak dapat dihindari dari bias dan kesalahan manusiawi.
3. Keterbatasan waktu penelitian hanya memungkinkan pengambilan data diambil sebanyak satu kali dan menyebabkan data yang

diperoleh sangat rentan terhadap bias.

4. Setiap variabel dalam penelitian ini baik variabel bebas yaitu *Adversity Quotient* dan Stres Kerja maupun variabel terikat yaitu Perilaku Prokrastinasi, belum diteliti secara mendalam per indikator, sehingga belum diketahui pengaruh antara tiap indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Dasar utama (teori) dalam penelitian ini menggunakan referensi berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan di luar negeri dan referensi para ahli dari luar sehingga perbedaan budaya dan kondisi ekonomi tidak dipertimbangkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara *Adversity Quotient* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y), dengan nilai $F = 28,903$ dan $p = 0,000$. Oleh karena $p < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara *Adversity Quotient* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y).
2. Diketahui bahwa variabel *Adversity Quotient* (X_1) berpengaruh lebih besar terhadap Perilaku Prokrastinasi pada karyawan di PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda dengan didapatkan sumbangan efektif pengaruh variabel *Adversity Quotient* (X_1) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) sebesar

23,90%. Sedangkan sumbangan efektif pengaruh variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) adalah sebesar 17,70% dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,416. Arti dari nilai koefisien ini adalah, pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel *Adversity Quotient* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) adalah sebesar 41,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Terdapat hubungan yang negatif antara *Adversity Quotient* (X_1) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,599 atau bernilai negatif sehingga dapat dikatakan, semakin rendah *adversity quotient*, maka akan semakin tinggi perilaku prokrastinasi

karyawan PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda. Sebaliknya, terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja (X_2) terhadap Perilaku Prokrastinasi (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,568 atau bernilai positif sehingga dapat dikatakan, semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin tinggi pula perilaku prokrastinasi karyawan PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda.

4. Persamaan garis regresi untuk *adversity quotient* dan stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi adalah $\hat{Y} = 174,689 - 0,360X_1 + 0,186X_2$ yang bermaksud, jika *Adversity Quotient* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai Perilaku Prokrastinasi (Y) adalah 174,689. Nilai koefisien menunjukkan -0,360. Hal ini

berarti bahwa setiap penurunan skor dalam variabel *Adversity Quotient*, maka tingkat perilaku prokrastinasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,360. Sebaliknya, nilai koefisien b_2 positif yaitu 0,186 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu skor dalam variabel Stres Kerja maka akan ada peningkatan perilaku prokrastinasi sebesar 0,186.

SARAN

Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa adanya pengaruh produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

2. Bagi karyawan

Karyawan disarankan untuk lebih mengembangkan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta bijak dalam

antara *adversity quotient* dan stres kerja terhadap perilaku prokrastinasi pada karyawan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Disarankan kepada PT. Firmindo Ditamandiri Samarinda untuk meningkatkan pengawasan terhadap semua karyawan demi meminimalisir perilaku prokrastinasi serta mengadakan beberapa kegiatan pelatihan seperti seminar, *training*, dan *outbound* guna memperbaiki disiplin para karyawan sehingga menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukan sehingga mempermudah para karyawan dalam memajemen waktu.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti perilaku prokrastinasi pada karyawan disarankan menggunakan variabel dan teknik analisa data yang berbeda, dan memperluas jumlah sampel yang dipakai sehingga dapat memperkaya hasil penelitian.

Knaus, W. (2010). *Based on cognitive, emotive, and behavioral techniques end procrastination now get it done with a proven psychological approach*. United States: McGraw-Hill Companies.

Stoltz, P.G. (2010). *Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: PT. Gramedia.

Stoltz, P.G., & Weihenmayer, E. (2008). *Adversity advantage: mengubah masalah menjadi berkah*. Jakarta: PT. Gramedia.

DAFTAR PUSTAKA

Azzaniar, Q. (2011). *Hubungan antara prokrastinasi dan stres kerja pada pegawai negeri sipil*. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara. Sumatera.

Ghufron, M.N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Jakarta: Ar-Ruz Media.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. (rev. ed). Jakarta: Kencana Media Group.