



ANALISIS PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN PADA PT G

Natasya Septy Arlinda

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jalan Rawamangun Muka Raya, RT.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, Daerah Khusus Jakarta, 13320

Korespondensi penulis: natasyaarlinda9380@gmail.com

Abstrak. *This study aims to identify forms of behavior, individual and external causal factors and impacts that affect work outcomes, and how to reduce work procrastination. This research uses a qualitative approach. The background of this research is based on procrastination which is the behavior of delaying work in the work context. The results showed that procrastination that occurs at PT G does not always have a negative impact. Some employees postpone work intentionally to improve work output (functional procrastination), although there are also those who do it because of laziness, excessive workload, lack of motivation, or work environment disruption (dysfunctional procrastination). Internal and external factors such as self-control, stress, a less conducive work atmosphere and a non-optimal company system, also influence the emergence of procrastination and adversely affect employees. Strategies implemented by employees include time management, self-affirmation, as well as team support and work environment. This finding confirms the importance of individual and organizational approaches in effectively addressing work procrastination.*

Keywords: *impact of procrastination: procrastination factors; work procrastination*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi bentuk perilaku, faktor penyebab dari individu dan eksternal serta dampak yang mempengaruhi hasil kerja, dan cara mengurangi prokrastinasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada prokrastinasi yang merupakan perilaku menunda pekerjaan dalam konteks kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prokrastinasi yang terjadi di PT G tidak selalu berdampak negatif. Sebagian karyawan menunda pekerjaan secara sengaja untuk meningkatkan hasil kerja (prokrastinasi fungsional), meskipun ada juga yang melakukannya karena rasa malas, beban kerja yang berlebih, kurang motivasi, atau gangguan lingkungan kerja (prokrastinasi disfungsional). Faktor internal dan eksternal seperti kontrol diri, stres, suasana kerja yang kurang kondusif dan sistem perusahaan yang tidak optimal, turut memengaruhi munculnya prokrastinasi dan berdampak buruk kepada karyawan. Strategi yang diterapkan oleh karyawan mencakup manajemen waktu, afirmasi diri, serta dukungan tim dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan dari sisi individu dan organisasi dalam mengatasi prokrastinasi kerja secara efektif.

Kata Kunci: *dampak prokrastinasi; faktor prokrastinasi; prokrastinasi kerja.*

PENDAHULUAN

Prokrastinasi kerja, yaitu sebuah perilaku menunda pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan lebih awal dan dilakukan secara sadar. Menurut (Adityas & Hadi, 2022) menjelaskan bahwa prokrastinasi kerja dapat dikategorikan sebagai perilaku penundaan tanggung jawab yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan dan hasil kinerja karyawan maupun proses kerja keseluruhan organisasi. Perilaku ini selain berdampak negatif terhadap kelancaran operasional perusahaan, prokrastinasi dapat mengganggu individu dan anggota tim itu sendiri dalam

pencapaian target, kebiasaan buruk ini dapat meningkatkan tingkat stres baik kepada individu maupun antar anggota tim. Tekanan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang terbatas tidak jarang mengakibatkan penurunan kualitas terhadap hasil kerja maupun produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang sehat. Menurut (Sofyanty, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa selain faktor individu, seperti kurangnya motivasi atau rasa takut gagal, faktor eksternal, seperti iklim organisasi yang tidak mendukung dan kurangnya pengawasan dari atasan dapat menjadi penyebab seseorang menunda pekerjaan. Faktor dari lingkungan juga pemicu dalam meningkatkan dampak dari dalam individu itu sendiri, di mana motivasi seseorang memengaruhi perilaku mereka tidak terkecuali dalam menunda pekerjaan.

Dari hasil temuan, terungkap bahwa kecenderungan menunda pekerjaan kerap terjadi di kalangan karyawan. Penundaan ini sering kali dipicu oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri individu, seperti munculnya rasa enggan atau kemalasan yang tiba-tiba, kurangnya motivasi pribadi, hingga perasaan jenuh terhadap rutinitas kerja. Selain itu, suasana lingkungan kantor yang kurang kondusif, seperti gangguan dari kebisingan atau interaksi yang tidak mendukung produktivitas. Beban kerja yang menumpuk, terutama ketika tugas-tugas datang secara bersamaan tanpa prioritas yang jelas, semakin membuat karyawan cenderung menunda-nunda. Fenomena ini tidak hanya menghambat penyelesaian tugas secara tepat waktu, tetapi juga berdampak pada kualitas hasil kerja dan tingkat stres yang dirasakan karyawan. Untuk mengatasi hal ini, beberapa karyawan mulai menerapkan langkah sederhana, seperti mencatat prioritas harian atau berdiskusi dengan rekan kerja guna membangun komitmen bersama dalam menjaga kedisiplinan.

Dalam penelitian ini, terdapat kebaharuan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya meskipun pembahasan prokrastinasi sudah banyak, namun setiap penelitiannya memiliki fokus yang sedikit berbeda. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Ningsih, 2015) di mana hasil penelitiannya memberikan wawasan bahwa gaya hidup hedonis dan prokrastinasi kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, terutama dalam konteks pegawai negeri. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Sudarroji et al., 2020) menunjukkan bahwa penelitiannya memberikan informasi bahwa faktor internal seperti *self-efficacy* dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku prokrastinasi seseorang. Penelitian ini menganalisis prokrastinasi kerja secara komprehensif di divisi keuangan PT G, melibatkan staf dari berbagai jenjang, tanpa membatasi fokus pada hal tertentu. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada mengidentifikasi pola penundaan, seperti menunda pekerjaan secara fungsional atau disfungsional yang dipengaruhi oleh faktor individu, seperti kecemasan akan kegagalan, kecenderungan perfeksionisme, dan rendahnya kepercayaan diri, atau faktor eksternal, seperti gangguan lingkungan kerja dan interupsi antar-rekan. Selain itu, pendekatan komprehensif yang dilakukan tidak hanya menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja, tetapi juga memberikan strategi praktis untuk mengurangnya. Sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada variabel tertentu seperti gaya hidup hedonis, kesiapan kerja, atau *self-efficacy*, penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang prokrastinasi kerja,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perilaku menunda pekerjaan atau prokrastinasi yang terjadi di lingkungan kerja, kemudian dampak apa saja yang dapat terjadi dari kebiasaan prokrastinasi terhadap kualitas hasil kerja karyawan dan menentukan faktor utama terjadinya prokrastinasi kerja berasal dari individu atau eksternal serta cara mengatasinya. Dengan

demikian, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait “Analisis Prokrastinasi Kerja Karyawan pada PT G”.

KAJIAN TEORI

Definisi Prokrastinasi

Prokrastinasi berasal dari bahasa Latin yaitu *procrastinare*, di mana "pro" berarti maju dan "crastinus" berarti besok atau hari berikutnya yang secara harfiah menggambarkan kecenderungan seseorang untuk menunda pekerjaan mereka hingga hari berikutnya (Burka & Yuen, 2008). Menurut (Wahyuni dan Fadhillah 2024) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda tugas tanpa alasan yang jelas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada individu yang melakukannya. Perilaku ini terkadang dilakukan secara tidak sadar meskipun individu tersebut paham dampak dari tindakannya tersebut.

(Imaduddin, 2018) juga mengungkapkan bahwa prokrastinasi sering kali muncul karena faktor-faktor yang tidak menyenangkan, atau bahkan tanpa alasan yang pasti, yang menghambat seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Sejalan dengan salah satu teori ahli (Steel, 2007) menjelaskan bahwa prokrastinasi adalah perilaku menunda pekerjaan dengan sengaja, meskipun individu mengetahui bahwa penundaan tersebut bisa menyebabkan hasil yang tidak maksimal. Sedangkan menurut (Rananto & Hidayati, 2017) prokrastinasi merupakan kecenderungan individu untuk menunda waktu dalam memulai suatu tugas. Penundaan ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan tugas dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, serta adanya penundaan dalam niat atau dorongan untuk segera memulai tugas tersebut.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi adalah suatu kebiasaan yang dapat terjadi oleh siapa saja yang disebabkan oleh berbagai faktor individu maupun faktor eksternal. Kebiasaan ini terkadang tetap dilakukan meskipun sadar akan berdampak dan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja, sehingga kualitas kerja yang diberikan kepada perusahaan tidak optimal.

Jenis-Jenis Prokrastinasi

Menurut (Ferrari et al., 1995). Prokrastinasi terbagi menjadi dua jenis utama yang didasarkan dengan alasan dan tujuan individu dalam melakukan prokrastinasi,

1. Prokrastinasi Fungsional (*Functional Procrastination*) tindakan menunda yang dilakukan secara sadar, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tambahan, mempertimbangkan pilihan secara lebih matang.
2. Prokrastinasi Disfungsional (*Dysfunctional Procrastination*) didasarkan pada tujuan yang jelas dan sering kali justru membawa dampak yang merugikan. Penundaan ini bersifat pasif, tidak produktif, dan menghambat pencapaian tugas secara optimal. Jenis prokrastinasi ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:
 - *Decisional Procrastination*: Merupakan bentuk penundaan dalam membuat keputusan, biasanya terjadi ketika individu berada dalam situasi tekanan atau kebingungan.

- *Avoidance Procrastination (Behavioral Procrastination)*, tipe ini mengarah pada penundaan yang muncul akibat keinginan untuk menjauh dari tugas yang dianggap tidak menyenangkan, sulit, atau menantang

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam prokrastinasi disfungsi, khususnya *avoidance* dan *decisional*, dinilai paling berdampak negatif terhadap efektivitas kerja. Penundaan ini bukan hanya menurunkan kualitas hasil, tetapi juga dapat memperburuk kondisi emosional individu. Sementara itu, *functional procrastination* masih bisa diterima secara rasional, selama dilakukan dengan kesadaran, batas waktu yang jelas, dan niat untuk meningkatkan kualitas penyelesaian tugas.

Faktor Prokrastinasi

Terjadinya prokrastinasi disebabkan oleh beberapa faktor penyebab yang terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu: hal yang dapat memicu yaitu permasalahan yang muncul dari diri sendiri berkaitan dengan psikologis dan juga ketidakmampuan seseorang dalam manajemen waktu, seperti: kondisi fisik yang tidak optimal, faktor psikologis (kecemasan yang berlebihan atau rendahnya rasa percaya diri), perfeksionisme, serta kontrol diri dan motivasi.
2. Faktor eksternal: sering kali terkait dengan lingkungan kerja atau kondisi sosial yang mempengaruhi individu seperti: lingkungan kerja yang mengganggu (kebisingan dari rekan kerja), budaya organisasi yang tidak mendukung (komunikasi yang tidak jelas atau manajemen yang terlalu mengontrol), kompleksitas dan beban kerja yang terlalu tinggi, dan kurangnya pengawasan dari perusahaan juga dapat memicu terjadinya prokrastinasi. (Ghufron & Risnawita, 2017), (Bhutani, 2024)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab terjadinya prokrastinasi disebabkan oleh faktor individu dan faktor eksternal. Dalam faktor individu hal yang dapat memicu yaitu permasalahan yang muncul dari diri sendiri berkaitan dengan psikologis dan juga ketidakmampuan seseorang dalam manajemen waktu, sedangkan faktor eksternal disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti tingginya beban kerja dan kurangnya pengawasan dari perusahaan juga dapat memicu terjadinya prokrastinasi.

Dampak Prokrastinasi

Prokrastinasi kerja memiliki berbagai dampak negatif terhadap proses operasional perusahaan maupun kinerja individu itu sendiri. Salah satu dampak utama dari prokrastinasi adalah penurunan produktivitas. Karyawan yang sering menunda tugas biasanya terpaksa menyelesaikan pekerjaan dengan terburu-buru, yang berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja. (Sofyanty, 2020) menambahkan bahwa prokrastinasi tidak hanya menghambat kelancaran proses internal, tetapi juga dapat merusak reputasi lembaga. Dari perspektif individu, kebiasaan menunda pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis, seperti peningkatan stres, kelelahan akibat lembur, dan kesulitan dalam berkonsentrasi. Dalam jangka panjang, dampak psikologis ini dapat memicu emosi negatif seperti frustrasi atau depresi, yang pada gilirannya dapat mengganggu kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

(Aeon & Aguinis, 2017) mengidentifikasi beberapa strategi penting dalam mengatasi prokrastinasi kerja melalui peningkatan manajemen waktu yaitu: (1) *Time Attitudes* yaitu sikap seseorang terhadap waktu yang mencakup pandangan individu terhadap masa lalu, masa kini, dan masa depan, baik secara positif maupun negatif. (2) *Long-range Planning* yaitu perencanaan jangka panjang di mana kemampuan seseorang dalam menyusun rencana dan menetapkan target untuk jangka waktu tertentu. (3) *Short-range planning* yaitu aktivitas harian atau mingguan yang dikelola menggunakan alat bantu seperti daftar tugas atau kalender kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dampak dari melakukan prokrastinasi sangat negatif jika dilihat dari sisi individu akan mempengaruhi kondisi psikologis, seperti peningkatan stres, kelelahan akibat lembur, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan kehilangan motivasi. Selain itu, juga berdampak kepada kelancaran operasional perusahaan karena laporan atau tugas terlambat diselesaikan tepat waktu. Pemahaman dan penerapan terhadap manajemen waktu, hasil kerja, dan strategi pribadi sangat penting untuk mengurangi prokrastinasi. Selain mengelola waktu dengan baik, strategi seperti perencanaan tugas yang terukur, pengelolaan emosi, pembagian tugas menjadi bagian kecil, dan pemberian penghargaan diri dapat membantu meningkatkan motivasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Indikator Prokrastinasi

Menurut (Burka & Yuen, 2008) mengidentifikasi beberapa karakteristik umum yang dimiliki oleh individu yang cenderung melakukan prokrastinasi, yaitu:

1. Takut akan kegagalan (fear of failure)
2. Takut akan kesuksesan (fear of success)
3. takut akan kehilangan kendali (fear of losing the battle)
4. Takut akan terpisah atau terlalu dekat (fear of separation and intimacy),
5. Rasa tidak percaya diri
6. Perfeksionisme
7. Sikap menghindar

Sementara itu menurut (Ferrari et al., 1995) mengidentifikasi sejumlah ciri khas dari perilaku prokrastinasi di lingkungan akademik. meskipun prokrastinasi akademik, indikator tersebut juga relevan diterapkan pada situasi kerja. inti dari prokrastinasi tetap sama, yakni:

1. Menunda memulai dan menyelesaikan tugas,
2. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas,
3. Ketidaksihesuaian antara rencana dan pelaksanaan, dan
4. Cenderung memilih aktivitas yang lebih menyenangkan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk memahami fenomena prokrastinasi kerja karyawan pada PT G secara mendalam. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dengan memperoleh data dari wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Empat informan dipilih dengan teknik *purposive sampling*, yaitu karyawan dari bagian *controller*, perpajakan, dan *budgeting & controlling* mengingat relevansi langsung terhadap masalah yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model

Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Validitas dan reliabilitas diperkuat dengan teknik triangulasi dan sumber data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perilaku Menunda Pekerjaan (Prokrastinasi) dalam Lingkungan Kerja PT G

Bentuk perilaku prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT G terjadi secara fungsional dan disfungsional. Sebagian besar perilaku prokrastinasi yang dilakukan karyawan bersifat prokrastinasi fungsional, di mana karyawan tetap mengerjakan tugas yang diberikan. Prokrastinasi ini masih bersifat positif karena tindakan menunda dilakukan secara sadar, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tambahan, mempertimbangkan pilihan secara lebih matang, atau menunggu waktu yang lebih tepat agar keputusan yang diambil lebih akurat. Karyawan menyatakan bahwa mereka menunda pekerjaan dalam rangka menyesuaikan prioritas tugas yang lebih penting atau menunggu data-data yang lebih lengkap dari divisi lain. Meskipun demikian, beberapa karyawan melakukan prokrastinasi secara disfungsional karena individu itu sendiri. Bentuk perilaku prokrastinasi disebabkan karena beban kerja yang tinggi, kondisi fisik yang kurang optimal, rasa malas, maupun gangguan dari lingkungan sekitar. Hal ini sejalan dengan (Wahyuni & Fadhillah, 2024) yang menyatakan prokrastinasi adalah perilaku menunda tugas, baik dengan maupun tanpa alasan yang jelas, dan berdampak negatif bagi individu. (Sofyanty, 2020) menambahkan bahwa kecenderungan ini sering muncul ketika individu merasa tidak sanggup menyelesaikan tugas, sehingga memilih untuk menundanya hingga mendekati tenggat waktu. Perilaku ini tidak hanya berdampak pada performa individu, namun turut berkontribusi pada turunnya produktivitas organisasi. Selain itu, teori (Ferrari et al., 1995) membagi prokrastinasi menjadi dua jenis yaitu fungsional, dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk menambahkan informasi tambahan maupun mempertimbangkan pilihan lebih matang dan disfungsional didasarkan pada tujuan yang jelas dan membawa dampak yang merugikan bersifat pasif, tidak produktif, dan menghambat.

Pengaruh Perilaku Prokrastinasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT G

Prokrastinasi berdampak langsung pada kualitas kerja. Tugas yang tertunda menyebabkan pekerjaan menumpuk, operasional terganggu, dan hasil kerja terburu-buru. Gangguan eksternal seperti kebisingan serta beban kerja yang tinggi membuat karyawan sulit fokus dan menentukan prioritas. Akibatnya, kerja tim terganggu dan pelaporan ke atasan ikut terhambat. Dampak-dampak yang disebabkan seorang prokrastinator tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja individu itu sendiri maupun operasional perusahaan. Dari hasil temuan, perilaku prokrastinasi mempengaruhi terhadap kualitas kerja karyawan, karena di saat pekerjaan tersebut tertunda, baik yang disebabkan oleh individu maupun sistem kerja yang kurang teratur membuat pekerjaan tertumpuk, waktu dalam bekerja juga semakin lama atau lembur dan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut jadi terburu-buru karena waktu yang singkat sehingga memengaruhi kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu. Pengaruh perilaku prokrastinasi sering kali berdampak pada keseimbangan sistem kerja. Faktor dari individu maupun faktor eksternal memicu prokrastinasi tersebut. (Irawan et al., 2023) meskipun tugas tersebut bisa diselesaikan tepat waktu, kualitas hasilnya sering kali kurang maksimal karena waktu untuk memperbaiki atau menyempurnakan pekerjaan menjadi sangat terbatas atau bahkan tidak ada sama sekali. Menurut (Hapsari & Budiani, 2019) di mana keterlambatan penyelesaian tugas dapat menghambat kemajuan perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan beban kerja dan dukungan organisasi agar kualitas kerja tetap terjaga.

Strategi Mengatasi Prokrastinasi Kerja Karyawan berdasarkan Faktor Individu dan Eksternal

Mengatasi penundaan kerja di PT G memerlukan pendekatan yang menyeimbangkan faktor internal dan eksternal. Dari sisi individu, pengamatan menunjukkan bahwa perfeksionisme, kelelahan fisik, rasa tidak percaya diri dan kurangnya dorongan menjadi pemicu utama. Dari sisi eksternal, gangguan di tempat kerja, seperti kebisingan, gangguan dari rekan kerja, rapat yang kurang relevan, dan beban kerja yang berat juga menjadi tantangan. Untuk itu, pelatihan pengelolaan waktu, seperti membuat jadwal harian dan menetapkan target, meminta bantuan dari rekan kerja untuk saling mengingatkan dan menyemangati saat bekerja. Selain itu, Budaya organisasi perlu diperkuat dengan memberikan penghargaan bagi karyawan dan perbaikan sistem kerja yang terstruktur, dan memberikan pengawasan. Dari hasil temuan yang di dapatkan tentang strategi untuk mengatasi prokrastinasi kerja karyawan berdasarkan faktor individu dan faktor eksternal. Jika dilihat dari sisi individu strategi yang dilakukan yaitu dengan membuat jadwal prioritas pekerjaan, pengendalian diri, kesadaran akan tanggung jawab dan afirmasi positif terhadap diri sendiri. Sedangkan strategi untuk mengatasi prokrastinasi kerja dari sisi eksternal yaitu dengan perbaikan standar operasional prosedur (SOP), menjaga hubungan baik antar rekan kerja, memberikan motivasi dan penyeimbangan beban kerja, menerapkan strategi pengelolaan waktu seperti meminta pengingat dari sesama rekan kerja menjadi strategi utama untuk mengurangi prokrastinasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu. Menurut (Nabila, 2023) faktor internal seperti motivasi, kontrol diri, dan pengelolaan emosi meningkatkan kecenderungan untuk menunda pekerjaan. Sedangkan menurut (Rusmaini et al., 2021) faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan sosial mempengaruhi prokrastinasi. Faktor ini yang menjadikan prokrastinasi sebagai masalah yang kompleks dan memerlukan penanganan yang menyeluruh seperti yang dilakukan oleh (Aeon & Aguinis, 2017) mengidentifikasi beberapa strategi penting dalam mengatasi prokrastinasi kerja melalui peningkatan manajemen waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis prokrastinasi kerja karyawan pada PT G” yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa jenis prokrastinasi yang terjadi bersifat prokrastinasi fungsional, yaitu penundaan yang dilakukan secara sadar untuk memperoleh pertimbangan atau hasil yang lebih baik. Meskipun bersifat strategis, perilaku ini tetap berdampak pada kualitas kerja, seperti hasil yang terburu-buru, gangguan operasional, hingga pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja. Faktor seperti kebisingan dan beban kerja yang tinggi turut memperburuk kondisi tersebut. Untuk mengatasinya, karyawan menerapkan strategi pribadi seperti membuat jadwal prioritas pekerjaan, pengendalian diri, kesadaran akan tanggung jawab dan afirmasi positif terhadap diri sendiri sedangkan cara mengatasi prokrastinasi dari eksternalnya dengan memperbaiki SOP, mendorong kerja sama tim, serta menyeimbangkan beban kerja. Sinergi antara usaha individu dan dukungan organisasi menjadi kunci dalam menanggulangi prokrastinasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Bhutani, M. (2024). Assessing The Impact Of Procrastination On Workplace Efficiency And Employee Performance. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 15(5), 01–09. <https://doi.org/10.9790/5933-1505050109>
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). *Procrastination: Why You Do It, What to Do about It Now*. Cambridge, MA: Da Capo Press.
- Imaduddin, A. (2018). *Memahami Arti Perubahan: Catatan Perjalanan Dalam Memaknai Proses Berubah Menjadi Pribadi Yang Lebih Baik*. Jawa Barat. Edu Publisher.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & mc Cown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance* (1st ed.). Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Ghufron, & Risnawita. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hapsari, D. G., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawati PT Pertamina (Persero). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i4.29663>
- Imaduddin, A. (2018). *Memahami Arti Perubahan: Catatan Perjalanan Dalam Memaknai Proses Berubah Menjadi Pribadi Yang Lebih Baik*. Jawa Barat. Edu Publisher.
- Irawan, S. A., Salsabillah, S., & Munandar, H. (2023). Efektivitas Pelatihan Regulasi Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Journal of Psychology Today*, 1(3), 145–155. <https://digamed.net/index.php/psychologytoday/index>
- Nabila, R. (2023). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prokrastinasi Akademik: Studi pada Mahasiswa Perguruan Tinggi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(2), 10. <https://doi.org/10.47134/jtp.v1i2.169>
- Ningsih, S. (2015). *Pengaruh Gaya Hidup Hedonis Dan Prokrastinasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Yang Dipindah Statuskan*. 3(3), 271–278. <https://core.ac.uk/download/pdf/327124994.pdf>
- Rananto, H. W., & Hidayati, F. (2017). *Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Prokrastinasi Pada Siswa SMA Nasima Semarang* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2017.15235>
- Rusmaini, Gunartin, Surasni, & Lubis, M. (2021). Mengatasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi Akademik. *Pekodimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 30–39. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekomas/article/view/9256>
- Sofyanty, D. (2020). Prokrastinasi Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. In *Psychological Bulletin* (Vol. 133, Issue 1, pp. 65–94). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Sudarroji, D. R., Sekaringrum, F., & Trihartantyo, L. (2020). Prokrastinasi Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 246–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.86>