

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIAH
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi sarjana I
pada jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

Rima Sya'bina Fitriani

F100130169

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Rima Sya'bina Fitriani

F100130169

Pada Tanggal 17 Oktober 2017

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

oleh Pembimbing :

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by 'S' and 'R'.

(Dr. Yudhi Satria Restu M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PROKRASTINASI KERJA
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA

Yang diajukan oleh :

Rima Sya'bina Fitriani
F100130169

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 17, Oktober 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dr. Yudhi Satria Restu, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)

Siti Nurina Hakim, S.Psi., M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)

Dr. Nisa Rachmah N.A., M.Si, Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan



Dr. Moordiningsih, M.si, Psi

NIK/NIND, 876/0615127401

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan untuk suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Saya bersedia memberikan sanksi apabila terbukti melakukan plagiatisme dalam menyusun karya ini

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan

Surakarta, 3 Oktober 2017

Penulis



RIMA SYA'BINA FITRIANI

F. 100 130 169

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PROKRASTINASI KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Harga Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara Harga Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Non-medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Harga Diri dan Skala Prokrastinasi Kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *korelasi non-parametrik* dari *spearman's rho*. Menurut hasil uji *Spearman's rho* untuk hasil penelitian ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_{xy} = -0,553$ dengan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,01$), yang berarti hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Sumbangan efektifitas harga diri terhadap prokrastinasi kerja sebesar 30,58 % yang memiliki makna bahwa selain harga diri masih terdapat 69,42 % faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi kerja seperti perilaku yang didasarkan kata hati yang salah, depresi dan rendahnya daya saing. Maka kesimpulan dari penelitian ini bahwa harga diri berdistribusi terhadap perilaku prokrastinasi kerja.

kata kunci : Harga diri, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

This researcher purpose was to know a self-esteem and procrastination work at Hospital staffs of PKU Muhammadiyah Surakarta. The hypothesis used relationship between negative both of self-esteem and procrastination work at Hospital staffs of PKU Muhammadiyah Surakarta. The subject of this research was 100 subjects from non-medical staffs at Hospital staffs of PKU Muhammadiyah Surakarta. The technique of data analysis used non parametric Spearman's rho colorations. The hypothesis conclusion there was negative significance relationship between self-esteem and procrastination work, it showed $r_{xy} = -0,553$ and $p = 0,000$ ($p < 0.01$). Thus, hypothesis of the researcher was acceptable. Contribution effectiveness of self-esteem for procrastination work is 30,58 % it means that beside self-esteem still has 69,42 % factor that effect of procrastination work. As attitude which consisted by the blame word from himself, depression and the low of competitiveness. Therefore, the

conclusion of this research that self-esteem distribution to procrastination work attitude.

Keywords: Self-esteem, Procrastination work.

1. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau *human capital* menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Sebab, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan tapi menghambat untuk perusahaan seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi (Desi, 2015).

Perilaku prokrastinasi kerja atau menunda-nunda pekerjaan menjadi salah satu bentuk kinerja yang tidak diinginkan, istilah prokrastinasi dalam khasanah keilmuan merujuk pada suatu perbuatan yang kurang disiplin atau tidak menggunakan waktu secara maksimal saat menghadapi pekerjaan. Perilaku prokrastinasi merupakan perilaku yang dianggap sebagai penyakit karena tuntutan dalam pekerjaan menuntut orang untuk berperilaku disiplin dan teratur yang merupakan kebalikan dari perilaku prokrastinasi tersebut. contoh, apabila seorang karyawan mempunyai kebiasaan prokrastinasi atau menunda-nunda pekerjaan, maka ia akan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugasnya sehingga ada kemungkinan tidak teratur, tidak teliti bahkan salah dalam perhitungan, banyak waktu yang tidak digunakan secara efektif. jika berniat dikerjakan tidak akan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menunda-nunda pekerjaan juga dapat mengakibatkan karyawan kehilangan peluang dan kesempatan yang akan datang (Retno, 2009).

Perilaku menunda-nunda pekerjaan contohnya karyawan saat bekerja mereka berada pada posisi kerja masing-masing, namun mereka lebih banyak melihat para

pekerja yang lain, jika karyawan atau pegawai sedang bekerja mereka hanya melihat karyawan lain mengerjakan pekerjaannya. Bukan malah mengerjakan pekerjaan sendiri dan hanya melihat peralatan-peralatan kerjanya. Pegawai sering merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan produk tersebut (Indra dan Ali, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan Tamin (2000) dikutip dari Kompasiana pada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Indonesia hanya 40% yang benar-benar bekerja secara profesional. Dilihat pada kondisi dan kenyataan yang ada sekarang di kantor-kantor yang ada di instansi pemerintahan, misal di kantor kelurahan dan dinas masih terlihat banyak pegawai yang bekerja tidak bekerja secara profesional dalam mengerjakan suatu pekerjaan di kantor, pegawai malah terlihat pergi ke *pentry* atau kantin di waktu jam kerja bukan untuk mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan di kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra dan Ali (2015) Terhadap 62 subjek penelitian ini menjelaskan tingkat prokrastinasi pada pegawai di PT PINDAT menunjukkan bahwa tingkat prokrastinasi tinggi sebesar 66.13% prokrastinasi sedang sebesar 22.58% dan prokrastinasi rendah sebesar 11,29% hal ini menandakan bahwa fenomena penundaan pekerjaan pada pegawai di PT PINDAT tergolong tinggi yaitu sebesar 66,13 %

Prokrastinasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah harga diri. Hal ini seperti yang dikemukakan Syamseeyah (2016) yang mengacu dari teorinya Beswick dkk menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja adalah rendahnya rasa efikasi diri, kecemasan sosial, kesadaran diri, takut akan kegagalan. Sedangkan Menurut Desi (2015) yang mengacu pada teorinya Ferrari & McCrown menyebutkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja diantaranya; defisiensi regulasi-diri, motivasi yang rendah, pusat kendali-diri eksternal, perfeksionis, manajemen waktu yang lemah.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 3 juni 2017 dengan bagian diklat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berinisial AG, mengatakan bahwa ada sebagian karyawan yang melakukan penundaan pekerjaan, terlambat dalam mengumpulkan tugas pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan kurang maksimal atau prokrastinasi. Hal ini dikarenakan ada beberapa factor yang menyebabkan karyawan menunda-nunda pekerjaannya diantaranya yaitu karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah memiliki kesibukan yang sangat padat tergantung dari bagian pekerjaan masing-masing seperti farmasi meracik obat yang dibutuhkan pasien, administrasi mengurus keuangan keluar masuk pendapatan rumah sakit, bagian diklat mengurus perizinan membantu para peneliti dalam melakukan penelitian, bagian rekam medis mendata setiap pasien yang dirawa, gizi dan lain sebagainya, hubungan kerja sesama karyawan yang terkadang mengalami perselisihan, proses adaptasi karyawan baru dengan lingkungan kerja menjadikan kondisi karyawan rentan terjadinya prokrastinasi kerja, minder dengan status sosial maupun gelar termasuk salah satu penyebab karyawan melakukan prokrastinasi karena kurangnya penerimaan terhadap diri sendiri atau menghargai hasil kerja sendiri. Hasil wawancara diatas menunjukan harga diri adalah salah satu indikator karyawan melakukan perilaku prokrastinasi kerja

Syamseeyah (2016) yang mengacu dari teorinya Branded menyebutkan bahwa Harga Diri adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan prokrastinasi. Syamseeyah (2016) mengacu dari teoriya Beswick mengatakan harga diri yaitu penilaian seseorang terhadap diri sendiri berdasarkan pengalaman yang pernah ada. Apabila kompetensi yang rendah dan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak diterima orang lain, maka individu tergolong dalam rendah harga diri. Sebaliknya Apabila penilaian tinggi seperti rasa kompeten tinggi dan merasa pekerjaan yang dilakukan diterima orang maka orang tersebut tinggi harga diri.

Karyawan yang memiliki harga diri tinggi diharapkan bersikap positif dalam sikap dan perilakunya, individu mampu melihat dirinya berharga, percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil, sehingga akan menghindari perilaku penundaan

terhadap tugas-tugas pekerjaan, dan memandang positif dari orang lain, bahwa ia mampu mencapai kesuksesan dalam setiap aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan, salah satu cara yang ditempuh yaitu dengan tidak melakukan prokrastinasi kerja atau penunda-nunda pekerjaan (Erma, 2013)

Mengacu dari uraian-uraian di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja pada karyawan? Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul: “Hubungan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja Pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan non-medis rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 299 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dari populasi berdasarkan pertimbangan yang telah ditentukan untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2012). Penentuan sampel dilakukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan yang telah ditentukan dan diambil dari karyawan non-medis rumah sakit pku muhammadiyah Surakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan non-medis, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis, ada dua skala yang digunakan yaitu skala harga diri dan skala prokrastinasi kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS v.16 dengan analisis *korelasi non-parametrik spearman's rho*, skala prokrastinasi kerja setelah dilakukan perhitungan aiken's maka di dapat 40 aitem valid, sedangkan skala harga diri 30 aitem valid

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *non-parametrik Spearman's rho* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,553$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$)

yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara Harga diri dengan Prokrastinasi kerja, yang artinya semakin tinggi harga diri maka semakin rendah perilaku prokrastinasi dan sebaliknya semakin rendah harga diri maka perilaku prokrastinasi akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan diterima.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan adanya hubungan negative antara harga diri dengan prokrastinasi kerja yang dapat dilihat melalui hasil penelitian yang didapat dari karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, yakni harga diri yang tinggikan tingkat prokrastinasi yang rendah. Kategori variable harga diri dapat dilihat dari perolehan dari angka rerata empirik (RE) 64,05 lebih besar dari rerata hipotetik (RH) 50. Sedangkan prokrastinasi kerja tergolong rendah yakni menunjukkan dimana rerata empirik (RE) 81,06 lebih besar dari rerata hipotetik (RH) 100. Syamseeyah (2016) mengacu dari teorinya Beswick menyatakan bahwa Harga Diri adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan prokrastinasi. Individu dengan harga diri yang tinggi mampu menemukan bagaimana pandangan terhadap dirinya sendiri, dapat membangun hubungan dengan individu lainnya dengan baik, serta dapat memberikan penilaian dan menghadapi situasi yang tengah dihadapi.

Karyawan akan mengalami prokrastinasi ketika mendapat pengalaman serta interaksi dari lingkungannya atau sumber-sumber yang menyebabkan seseorang melakukan penundaan pekerjaan, yang berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis. Syamseeyah (2016) yang mengacu pada teori dari Branded mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki harga diri yang tinggi dan merasa pekerjaan yang dilakukan diterima orang lain, maka seseorang akan melakukan pekerjaannya secara kompeten dan orang tersebut tinggi harga diri. Hal tersebut di dukung dengan pernyataan Lannakita (2012) yang menyetakan bahwa harga diri atau self-esteem merupakan salah satu karakter yang akan menentukan seseorang dalam memilih pekerjaan yang baik.

Variaber harga diri terhadap prokrastinasi kerja memiliki sumbangan efektif yaitu sebesar 30,58% yang memiliki makna bahwa selain harga diri masih ada

69,42% factor lain yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja, diantaranya ialah factor perilaku yang di dasarkan kata hati yang salah, depresi dan rendahnya daya saing (Tatan, 2012) kelemahan dalam penelitian ini ialah peneliti tidak dapat mengobservasi secara langsung pengisian kuesioner oleh para karyawan dikarenakan kendala waktu.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja. Artinya bahwa semakin rendah harga diri maka semakin tinggi prokrastinasi kerja demikian sebaliknya, semakin tinggi harga diri maka semakin rendah prokrastinasi kerja pada karyawan. Sumbangan efektifitas yang diberikan harga diri prokrastinasi kerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebesar 30,58% dan sisanya 69,42 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti control diri yang lemah, rendahnya daya saing. Tingkat harga diri pada karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berada pada kategori **tinggi**. Tingkat prokrastinasi kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berada pada kategori **rendah**.

4.2 Saran

Segenap Pimpinan RS PKU Muhammadiyah Surakarta untuk Memberikan dorongan kepada karyawan medis maupun non medis guna meningkatkan nilai harga diri pada setiap karyawan dengan cara mengadakan pertemuan atau diskusi rutin antar karyawan agar karyawan dapat saling berbagi dan bertukar pikiran seputar pekerjaan sehingga komunikasi interpersonal karyawan dapat terjalin dengan baik dan semakin memberikan karyawan kesempatan untuk lebih mengenal, memahami lingkungan, rekan kerja dan pekerjaannya. Mengadakan aktivitas religi seperti doa bersama setiap pagi untuk dapat memaknai dan menumbuhkan rasa syukur terhadap kondisi diri karyawan saat

ini, sehingga karyawan mampu memaknai dan menghargai setiap kondisi, kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki karyawan. Mengadakan musyawarah dalam setiap agenda yang dilakukan karyawan seperti rapat kerja, rapat evaluasi sehingga karyawan dapat memberikan pendapat dan belajar dalam mengambil keputusan yang dipilih dan menerima konsekuensi atas pilihannya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian diketahui harga diri pada karyawan tergolong tinggi, sedangkan prokrastinasi kerja tergolong rendah. Atas dasar tersebut, disarankan untuk mempertahankan tingkat harga diri dalam kondisi stabil pada saat melaksanakan tugas pekerjaan yang merupakan tanggung jawab sebagai karyawan dengan cara membangun hubungan dengan rekan kerja serta ikut aktif dalam bersosialisasi pada setiap acara maupun diskusi yang dilakukan bertanya atasan atau teman lain ketika ada pekerjaan yang kurang dipahami agar pekerjaan cepat terselesaikan dengan tepat waktu sehingga dapat meminimalisir adanya prokrastinasi dalam mengerjakan pekerjaan. Bagi peneliti lain yang memiliki minat dan ketertarikan terhadap bidang penelitian yang sama, diharapkan dapat memperdalam dan memperluas kancah penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat berkaitan dengan prokrastinasi kerja. Peneliti diharapkan dapat memperbaiki kualitas dalam penelitian yang telah dilakukan guna mendapatkan hasil yang maksimal baik dalam tata cara penulisan, konten dalam penelitian serta peneliti diharapkan untuk dapat memperbaiki instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Erma. (2013). "Hubungan Antara Harga Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ferrari, J.R. & McCrown. (1994). *Parental Autory and The Developmentt of Female Disfuction Procrastination. Journal of Research in Personality*. 28, p.87-100
- Hambur, H. (2011). “Pemyakit Prokrastinasi /Menunda Pekerjaan”. (Online),([Http://Www.Kompasiana.Com/Hamamburhanudin/Penyakit-Prokrastinasi-Menunda-Pekerjaan](http://Www.Kompasiana.Com/Hamamburhanudin/Penyakit-Prokrastinasi-Menunda-Pekerjaan)).(Di Akses Pada Tanggal 12 Agustus 2011)
- Indra, I dan Ali, M. 2015. Hubungan Self Efficaty Dengan Procrastination Pada Pegawai Departemen Pemesinan PT.PINDAD (Persero). *Jurnal Psikologi Gelomban* 2. Vol.3 Hal.414
- Lannakita, S (2012). “*Relationship Between self-esteem and mate-selection Preferences Of Young Adult Women*”. *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. *Membangun Karakter Guru dan Siswa* (pp. 863-872). Yogyakarta: UNY.
- Respati, B.A.N.D. (2015). “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Program Twinning Universitas Muhammadiyah Surakarta”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Savira, F & Yudi, S. 2013. Self-Regulated Learning (Srl) Dengan prokrastnasi Akademik Pada Siswa Akselerasi. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*: Vol. 01 No.01 Hal. 4
- Syamseeyah, S. (2016). “Hubungan Harga Diri Dan Konsep Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas III Sekolah Ma’had Al-Muhammadiyah Thailand Selatan”. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Tatan, Z. (2012). Analisis Prokrastinasi Tugas Akhir/Skripsi. *Kontribusi Pendidikan Matematika dan Matematika dalam*

Tokinan, B. O., & Bilen, S. (2010). Self-esteem assessment for development study.
Procedia Social and Behavioral Sciences, @, 4366-4369